3 1761 11649935 1


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761116499351

POSITORY LIBRARY MATERIAL
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 32

Tuesday, October 11, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 32

Le mardi 11 octobre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Pension Reform

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
NOV 3 1983
UNIVERSITY OF TORONTO

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

23314—1

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan
Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

LIBRARY
SEP
17
1984
UNIVERSITY OF TORONTO

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 11, 1983
(76)

[*Text*]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:09 o'clock a.m. this day, at Toronto, Ontario, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: *From the Business Council on National Issues*: E.S. Jackson, President, The Manufacturers Life Insurance Co. and Chairman, BCNI Task Force on Social Policy and Retirement Income; W.D. McKeough, President, Union Gas Ltd.; A. Powis, Chairman, Noranda Mines Ltd. *From the Canadian Securities Industry Pension Reform Committee*: Michael Edwards, Chairman of delegation, Vice-President and Director, Macleod, Young and Weir; Pearce Bunting, President, Toronto Stock Exchange; Dominick Dloughy, President, "*Maison de placement*"; Diane Urquhart, Director of Economics, Toronto Stock Exchange.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Jackson made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 10:45 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 10:55 o'clock a.m., the sitting resumed.

Mr. Edwards made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 12:20 o'clock p.m. the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(77)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:10 o'clock p.m. this day, at Toronto, Ontario, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 11 OCTOBRE 1983
(76)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h09, à Toronto, en Ontario, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, chargé de recherche du parti conservateur; T. Page, chargé de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *Du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national*: E.S. Jackson, président, «*The Manufacturers Life Insurance Company*» et président du groupe d'étude du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national sur la politique sociale et le revenu de retraite; W.D. McKeough, président, «*Union Gas Ltd.*»; A. Powis, président, «*Noranda Mines Ltd.*» *Du «Canadian Securities Industry Pension Reform Committee»*: Michael Edwards, président de la délégation, vice-président et directeur, «*McLeod, Young and Weir*»; Pearce Bunting, président, «*Toronto Stock Exchange*»; Dominick Dloughy, président, Maison de placement; Diane Urquhart, directeur de l'économique, «*Toronto Stock Exchange*».

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Jackson fait une déclaration et, assisté des autres témoins, répond aux questions.

À 10h45, le Comité suspend les travaux.

À 10h55, le Comité reprend les travaux.

M. Edwards fait une déclaration et, assisté des autres témoins, répond aux questions.

À 12h20, le Comité suspend les travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(77)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 14h10, à Toronto, en Ontario, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, chargé de recherche du parti conservateur; T. Page, chargé de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Witnesses: From the Canadian Bankers' Association: Robert M. MacIntosh, President; Helen K. Sinclair, Director of Public Affairs; P.G. Kirkham, Senior Vice-President, Human Resources, Bank of Montreal and Chairman, CBA Pension Policy Committee; J.U. Joseph, Senior Vice-President, Human Resources Division, Toronto-Dominion Bank; P.H. Tucker, Vice-President, Compensation and Employee Relations, The Royal Bank of Canada. *From the Ontario Teachers' Federation:* M. Wilson, President; W.A. Jones, Secretary-Treasurer; David Aylesworth, Executive Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 4:15 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 4:30 o'clock p.m., the sitting resumed *in camera.*

The Committee discussed its future work.

On motion of Miss MacDonald, it was agreed,—That the Committee meet in a retreat session at Mont Ste-Marie, October 24-28 to consider its draft report and that the Committee meet *in camera* in Ottawa, October 31—November 4 to continue consideration of its draft report.

Discussion continued.

At 7:15 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Témoins: De l'Association canadienne des banquiers: Robert M. MacIntosh, président; Helen K. Sinclair, directeur des affaires publiques; P.G. Kirkham, premier vice-président, ressources humaines, Banque de Montréal, et président du «*Pension Policy Committee*»; J.U. Joseph, premier vice-président, division des ressources humaines, Banque Toronto-Dominion; P.H. Tucker, vice-président, accidents et relations de travail, Banque Royale du Canada. *De la «Ontario Teachers' Federation»:* M. Wilson, président; W.A. Jones, secrétaire-trésorier; David Aylesworth, adjoint exécutif.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1er mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule nº 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 16h15, le Comité suspend les travaux.

À 16h30, le Comité reprend les travaux à huis clos.

Le Comité détermine ses futurs travaux.

Sur motion de Mlle MacDonald, il est convenu,—Que le Comité se réunisse dans un endroit tranquille, au Mont Ste-Marie, du 24 au 28 octobre, pour étudier un projet de rapport, et que le Comité se réunisse à huis clos, à Ottawa, du 31 octobre au 4 novembre, pour poursuivre l'étude de son projet de rapport.

La séance se continue.

À 19h15, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Tuesday, October 11, 1983

• 0900

The Chairman: I will call the session to order, please. We begin this morning's hearings here in Toronto with the Business Council on National Issues and I think the three gentlemen making the presentation are very familiar to members of the committee. At our table is Mr. D'Arcy McKeough, who is very well known from years back; Sid Jackson and Alf Powis from Noranda Group Mines. I assume, Mr. Jackson, that you will be giving the overall view. Probably, you are aware of the format. If you can keep your opening remarks to roughly 10 to 15 minutes in overview of your statements, that will allow us time ask questions. Good morning.

Mr. E. S. Jackson (President, Manufacturers Life Insurance Company: Chairman, Business Council on National Issues' Task Force on Social Policy and Retirement Income): Thank you very much. We will be much briefer than that in our opening remarks. Mr. Chairman and members of the task force, we are very pleased to have the opportunity this morning to present the views of the Business Council on National Issues. As you may know, the Business Council is an organization of chief executive officers representing 150 of the nation's largest companies. These companies employ almost 2 million Canadians. Our delegation this morning are all members of the policy committee of the BCNI, and you have all just met them.

The BCNI is in favour of improvement of the Canadian pension system. Since the Lazar Report in 1979, we have participated in the discussions and the debate and have contributed to the studies prepared for the Business Committee on Pension Policy which you have already heard from. All these discussions, reports and studies, have given Canadians a much clearer picture of the current situation and the areas needing improvement.

One area needing immediate attention is poverty among the current elderly. They are unlikely to share in any benefits from pension changes affecting the present workforce. The BCNI believes the most effective and appropriate way to assist today's elderly poor is through the GIS system. We support the Minister of National Health and Welfare in identifying this as a priority issue.

At the same time, the worst recession since the 1930s has significantly changed the expectations of Canadians and, indeed, of people throughout the world in their views as to what extent governments can solve national problems, or whether the solutions lie more with the private sector and with the indiVidual himself or herself.

The BCNI firmly believes that the best assurance of an adequate, viable, pension system is a strong and growing economy. As a trading nation, we must ensure that the additional costs of improvements in public and private

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mardi 11 octobre 1983

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. Nous entendrons d'abord ce matin à Toronto le Conseil des affaires sur les questions nationales, et je crois que les membres du Comité connaissent bien les trois messieurs qui sont ici. M. D'Arcy McKeough, que l'on connaît depuis longtemps, Sid Jackson et Alf Powis de Noranda Group Mines. Je suppose que c'est vous, monsieur Jackson, qui ferez d'abord les observations générales. Vous savez probablement comment nous procédons, mais si vous pouviez limiter les remarques préliminaires à dix ou quinze minutes, nous aurions alors le temps de vous interroger. Bonjour.

M. E.S. Jackson (président, *Manufacturers Life Insurance Company:* président, groupe de travail sur la politique sociale et le revenu de retraite du Conseil des affaires sur les questions nationales): Merci beaucoup. Nous ne prendrons même pas dix minutes. Monsieur le président et membres du Comité spécial, c'est avec plaisir que nous venons ce matin vous présenter le point de vue du Conseil des affaires sur les questions nationales. Comme vous le savez peut-être, ce conseil est un organisme de cadres supérieurs de 150 des plus grandes sociétés du pays. Ces sociétés emploient près de 2 millions de Canadiens. Notre délégation ce matin est constituée de membres du Comité des politiques du Conseil, et l'on vient de vous les présenter.

Le Conseil favorise l'amélioration du système de pensions canadien. Depuis le rapport Lazar en 1979, nous avons participé aux débats et contribué aux études préparées pour le Comité des affaires chargé de la politique des pensions dont vous avez déjà entendu parlé. Tous ces débats, rapports et études ont permis de présenter aux Canadiens une image beaucoup plus claire de la situation actuelle et des secteurs à améliorer.

Un point qu'il faut considérer immédiatement est la pauvreté actuelle des personnes âgées. Il est très peu probable qu'elles puissent profiter des modifications aux régime de pensions de la population active actuelle. Notre Conseil estime que la façon la plus efficace et la plus appropriée d'aider les personnes âgées aujourd'hui est le système de supplément de revenu garanti. Nous convenons avec le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social que c'est là une priorité.

Par ailleurs, la récession la pire que nous ayons connue depuis les années 30 a considérablement modifié les attentes des Canadiens et d'ailleurs, de la population mondiale, quant à ce que peut faire l'État devant les problèmes nationaux et quant à l'opportunité de chercher des solutions dans le secteur privé et chez les particuliers eux-mêmes.

Notre Conseil est fermement convaincu que la meilleure garantie d'un système de pensions viable et suffisant est une économie solide et en expansion. A titre de nation commerçante, nous devons nous assurer que ce qu'il en coûtera pour

[*Text*]

pensions do not increase the cost of our goods so much as to endanger our competitiveness in world markets.

During much of the post-war period, real per capita income was growing rapidly and, under those circumstances, it was acceptable to put aside part of that income growth for social programs and for retirement. However, most economists expect that the next decade will see little improvement in real per capita income. We know that the present commitments, such as reduction of the federal deficit and the increased taxes to pay for maintaining government pension and medicare commitments, will put an increasing burden on Canadian society.

In this much different environment, we must assess pension reform carefully. In many countries with mature retirement systems there has been concern that their economies are not expanding sufficiently to pay for existing pension benefits and, at the same time, maintain the standard of living of the working population. The result is that in countries such as Sweden, the United States and recently Italy, governments are cutting back on their pension commitments. We should learn from their mistakes. Our position on pension issues is similar to that of the Business Committee on Pension Policy, which is not too surprising as we are members of that committee.

Our submission, however, raises one important new principle. Our basic philosophy is that Canadians should have as much freedom as possible on whether to spend or to save their money. Government action should be directed towards improving the lot of those in less than average circumstances, rather than towards controlling the decisions of the more affluent. Thus, we feel that governments should encourage adequate pensions by providing appropriate incentives.

At the same time, we believe that pension legislation, enacted or amended, from here on should cover only amounts of income up to the average industrial wage. On amounts of income above that level, employers and employees should be free to design the terms and conditions of their occupational pension plans and to decide how much income they wish to spend or to save for retirement.

I do not propose to repeat our recommendations. They are summarized on the identified pages in our brief and except for point 6, the improvements should apply only to income up to the average industrial wage. They are essentially the same as those of the Business Committee on Pension Policy.

I would point out, however, that our recommendations for the most part are directed to improving retirement income for those persons who move from one employer to another. In an era of rapid change where new industries are being formed and many old industries dying, it is in the national interest to have a pension system which supports reasonable mobility in the workforce.

[*Translation*]

améliorer les pensions publiques et privées ne portera pas nos coûts de production à des niveaux qui risqueraient de menacer notre position concurrentielle sur les marchés internationaux.

Pendant une bonne partie de la période d'après-guerre, le revenu réel par tête a augmenté rapidement et, dans ces circonstances, il était jugé normal de mettre de côté une partie de ces revenus accrus pour des programmes sociaux et pour la retraite. Toutefois, la plupart des économistes prévoient que la décennie prochaine ne verra pas beaucoup monter le revenu réel par habitant. Nous savons que les engagements actuels, comme la réduction du déficit fédéral et la majoration des impôts pour payer les engagements gouvernementaux touchant les pensions et l'assurance-maladie, représenteront un fardeau toujours plus lourd pour la société canadienne.

Les circonstances étant donc très différentes, il nous faut envisager la réforme des pensions prudemment. Dans bien des pays qui ont depuis longtemps des structures de retraite, on semble s'inquiéter que l'économie ne se développe pas suffisamment pour payer les prestations actuelles tout en maintenant le niveau de la population active. Il en résulte que dans des pays comme la Suède, les États-Unis et récemment l'Italie, l'État revient sur ses engagements relatifs aux pensions. Profitons de cette expérience. Nous avons adopté à l'égard des pensions une position similaire à celle du Comité des affaires chargé de la politique des pensions, ce qui n'est pas surprenant puisque nous sommes membres de ce Comité.

Nous venons toutefois vous exposer un principe nouveau qui est très important. Nous sommes fondamentalement convaincus que les Canadiens devraient disposer d'autant de liberté que possible quand il s'agit de décider s'ils veulent dépenser ou économiser leur argent. L'action gouvernementale doit être orientée sur l'amélioration du sort de ceux dont le niveau de vie est en-dessous de la moyenne plutôt que sur le contrôle des décisions des personnes plus à l'aise. Nous estimons ainsi que l'État doit encourager grâce à des moyens appropriés la constitution de pensions suffisantes.

Nous croyons d'autre part que la Loi sur les pensions, qu'elle soit nouvelle ou modifiée, ne devrait dorénavant plus couvrir des montants de revenu dépassant le salaire industriel moyen. Pour le reste, les employeurs et les employés devraient être libres de décider des modalités de leurs régimes de pensions professionnels et de la part de revenu qu'ils souhaitent dépenser ou économiser pour leur retraite.

Je n'ai pas l'intention de répéter nos recommandations. Elles sont résumées dans les pages ainsi titrées de notre mémoire et, sauf pour le point 6, les améliorations en question ne devraient s'appliquer qu'à un revenu de retraite ne dépassant pas le salaire industriel moyen. Ce sont essentiellement les mêmes recommandations que celles du Comité des affaires chargé de la politique des pensions.

Je signalerai toutefois que nos recommandations portent pour la plupart sur l'amélioration du revenu de retraite de ceux qui passent d'un employeur à l'autre. À une époque d'évolution rapide où de nouvelles industries voient le jour et où de vieilles industries disparaissent, l'intérêt national est d'avoir un système de pension qui permet un certain degré de mobilité de la population active.

[*Texte*]

Under current pension legislation, those employees lose much of their benefits and are very likely to retire with smaller pensions than if they had stayed with one employer. This is the one broad area in the pension system where there is a significant need for improvement.

Mr. Chairman, I could continue to elaborate on our position, but I believe it would be more productive if we stopped here and used the balance of our time to respond to any questions you may have.

The Chairman: First of all, Mr. Jackson, let me thank you for your brief overview of your presentation, because I think it is important that the committee has a fair degree of time with the business community. There are a few issues we are a long way from solving.

So with that in mind, I open the meeting for questions by committee members and, hopefully, if there is some time left, I will ask some questions as well. Mr. Reid, you are first.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman, and welcome, Mr. Jackson and your colleagues of the BCNI, to the table. We have had already heard some presentations with respect to the cost benefit side of the matter, and we will hear more about that later today also. This is in accordance with one of your recommendations in the summary. I would like to explore with you a little further your business philosophy to pension reform, dealing, more or less, with the summary of recommendations to establish what that philosophy is.

First of all, there is the matter of the funding of pension plans, private and public; the adequacy of that funding by the present worker, the present workforce, as opposed to leaving much of it to the next and future generations; and there is the balance you refer to in your brief. What proportion, as businessmen, have you felt that the worker of today should pay from his week's pay or monthly pay, into a pension fund?

• 0910

Mr. Jackson: That is a very difficult question. I guess it depends on whether you include the Canada Pension Plan and all that. I think our system, at the present time, is a pretty well-balanced system, if you look at the situation. There has been some criticism of our public pension system; it really does not match a lot of the rest of the world. We are putting only 3.6% of our average industrial wage into public plans. I think that is a gross misrepresentation. We have an immature plan, the 3.6 figure on the mature plan would be around 9 and, if you have these few improvements, they are talking now about 10%. That is only part of the plan, because a very important part of our plan—and I think it is an excellently designed public plan—is that, on top of a flat base, there is the Old Age Security, which is roughly three quarters of the Canada Pension Plan benefit. So, if you attributed that to being a tax against the average indistrial wage, that 10% would go up to around 17%. In fact, you should not have more than one OAS attributed to that, because not everybody that gets OAS is a worker. Maybe you should add another half. So, you are up to around 20% of the average industrial wage, as the cost of the

[*Traduction*]

Aux termes de la législation actuelle, les employés perdent beaucoup de leurs avantages et risquent de voir leur pension diminuer s'ils changent d'employeur. C'est vraiment l'élément du système qu'il faut absolument améliorer.

Monsieur le président, je pourrais continuer à développer notre pensée, mais je crois qu'il serait préférable que nous nous arrêtions là et que nous utilisions le temps qu'il nous reste pour répondre à vos questions.

Le président: Tout d'abord, monsieur Jackson, permettez-moi de vous remercier de la brièveté de vos remarques car il est très important en effet que le Comité puisse avoir le temps d'interroger le monde des affaires. Il y a un certain nombre de questions pour lesquelles nous sommes encore loin de trouver une solution.

Cela dit, j'ouvre la période des questions et s'il reste un peu de temps, je pourrais peut-être en poser certaines moi-même. Monsieur Reid, à vous.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président, et bienvenue à M. Jackson et à ses collègues. Nous avons déjà entendu certains avis sur la rentabilité de la question et nous en reparlerons certainement plus tard aujourd'hui. Cela est conforme à une des recommandations que vous avez dans votre sommaire. J'aimerais vous demander de préciser un peu les principes que vous défendez en matière de réforme des pensions en me fondant plus ou moins sur votre sommaire de recommandations.

Tout d'abord, il y a la question du financement des régimes de pensions, privés et publics; le financement par la population active actuelle plutôt que par les générations futures; l'équilibre entre les deux. En votre qualité d'homme d'affaires, quelle part de leur rémunération hebdomadaire ou mensuelle estimez-vous que les travailleurs d'aujourd'hui devraient verser à un fonds de pension?

M. Jackson: C'est une question très difficile. Je crois que cela dépend si on inclut ou non le Régime de pensions du Canada et tout cela. Notre système me semble actuellement assez bien équilibré dans les circonstances. On a critiqué notre régime de pensions public; il n'est pas vraiment comparable aux autres systèmes dans le monde. Nous ne versons que 3,6 p. 100 de notre salaire industriel moyen au régime public. Je crois que c'est très mal présenter la chose. Notre régime est encore nouveau, le chiffre de 3,6 p. 100 se situerait aux alentours de 9 p. 100 lorsque le régime atteindra son rythme de croisière et avec quelques améliorations, cela peut représenter environ 10 p. 100. Ce n'est encore qu'une partie du régime mais une partie très importante, et j'estime que ce régime public est extrêmement bien conçu, et qu'en plus d'un montant forfaitaire, existe la sécurité de la vieillesse qui représente en gros trois quarts de la prestation du Régime de pensions du Canada. Si vous considérez qu'il s'agit là d'un impôt sur le salaire industriel moyen, ces 10 p. 100 deviendraient à peu près 17 p. 100. En fait, il ne faut pas considérer plus d'une prestation de sécurité de la vieillesse car les prestataires de sécurité

[*Text*]

Canada Pension Plan and the Old Age Security, and that is without any regard to the GIS. That is very significant.

Then, if you look at the private pension plans, on average the costs of those are of the order of 8% or 9%. That is a fairly significant cost. I would be concerned that they are getting too . . .

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Jackson, that is not specific enough, if I may put it that way, on the basis that you do not recommend mandatory coverage. You have a recommendation that the OAS be increased so that it . . .

Mr. Jackson: No, the GIS; I am sorry.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay. The Canada Pension Plan should be improved to the years' maximum pensionable earnings. You have made the comment that the GIS should look after those who are in need now. Now, from your credibility standpoint as business people and recognizing that we all want to build on the tripod approach whereby you have the public sector, you have the Canada Pension Plan, and you have an extra tier of the private sector options of pension plans which might be made available to them, I would like your comments on the following.

So I come back. You have not recommended that there be mandatory private pension plan coverage, so we are concerned with expanding that coverage. We are also concerned with ability to pay, and we do not want to force business out of the country or whatever; yet, we have to ensure that the working force of today has a retirement pension plan.

Some people recommend that 10% of pay should go into retirement plans, so I ask you this: Has your committee considered that any specific amount from the payroll of the workforce should be provided for a pension plan, including what they have to contribute to the CPP and whatever private pension plan might be provided by any one of your businesses?

Mr. Jackson: No, we have not. I think there is a tremendous diversity in our Canadian community, and to try and come up with one answer . . . well, if you look at those who have the pension plan, of course they are certainly putting that in. I assume you are talking of employee and employer contributions, are you not?

Mr. Reid (St. Catharines): Yes.

Mr. Jackson: Then certainly, the typical situation is of that order. So you are now raising the question of whether or not you should force the people who do not have pension plans to have a compulsory one, I guess. If that is the thrust of your question, then I think you have to look at the uncovered area, and that would have such people as . . . well, if you look at the ages 25 to 64, the uncovered area would be a number of people

[*Translation*]

de la vieillesse n'ont pas tous fait partie de la population active. Peut-être faudrait-il ajouter encore une moitié. Ce qui porte le chiffre à environ 20 p. 100 du salaire industriel moyen pour couvrir le Régime de pensions du Canada et le Régime de sécurité de la vieillesse sans tenir absolument compte du supplément de revenu garanti. C'est très important.

Si vous considérez ensuite les régimes de pensions privés, ils coûtent en moyenne 8 à 9 p. 100. C'est assez cher. Je ne voudrais pas que cela monte . . .

M. Reid (St. Catharines): Monsieur Jackson, ce n'est pas suffisamment précis, en effet, vous ne recommandez pas une pension obligatoire. Vous recommandez une majoration de la sécurité de la vieillesse pour que . . .

M. Jackson: Non, du supplément de revenu garanti; excusez-moi.

M. Reid (St. Catharines): D'accord. Le Régime de pensions du Canada devrait être calculé en fonction des meilleures années de rémunération. Vous avez dit que le supplément de revenu garanti devrait permettre de subvenir aux besoins actuels. Maintenant, de votre point de vue d'homme d'affaires et sachant que nous voulons tous un système fondé sur un secteur public, avec le Régime de pensions du Canada et des régimes de pensions privés facultatifs, j'aimerais vous poser une question.

Vous n'avez pas recommandé un régime de pensions privé obligatoire si bien que nous nous inquiétons quelque peu à la pensée d'élargir ce secteur. Nous nous demandons d'autre part s'il sera possible de le financer et nous ne voulons pas provoquer une exode des entreprises, mais nous voulons nous assurer que la population active d'aujourd'hui bénéficie d'un régime de pensions de retraite.

Certains recommandent que 10 p. 100 de la rémunération soit versé aux régimes de pensions de retraite et ma question est donc la suivante: votre Comité a-t-il envisagé un pourcentage précis de la rémunération de la population active qui pourrait être versé à un régime de pensions, sachant que cela comprend la cotisation au Régime de pensions du Canada et à tout régime de pensions privé que peuvent offrir vos entreprises?

M. Jackson: Non, monsieur. Je crois que la population canadienne est très variée et qu'il serait bien difficile de donner une réponse pour tous . . . Si vous considérez ceux qui bénéficient d'un régime de pensions, c'est certainement ce que cela représente. Je suppose que vous parlez des cotisations des employés et des employeurs, n'est-ce pas?

M. Reid (St. Catharines): Oui.

M. Jackson: C'est donc certainement à peu près ce chiffre en général. Vous demandez maintenant s'il faudrait ou non forcer les gens qui n'ont pas de régime de pensions à en avoir un. Si c'est là votre question, je crois qu'il faut que vous considériez ceux qui n'en ont pas et qui sont . . . Prenez les gens de 25 à 64 ans qui ne bénéficient pas d'un régime de pensions; ce sont pour la plupart des gens qui touchent moins

[*Texte*]

below the average industrial wage. If you have them very significantly below the average industrial wage, the present public plans give them a pretty good pension return.

I am not sure whether those people can afford to put more money away for retirement. If they are significantly below the average industrial wage, then their greatest priority is to get more earnings and, in fact, that is where I think the GIS is a good system. If you have people going through the whole of their career receiving significantly under the average industrial wage, they are the sort of people I think who, when they come up to retirement, the CPP, the OAS, and the GIS is an appropriate answer for.

Mr. Reid (St. Catharines): Through you, Mr. Chairman, to Mr. Jackson. Let us talk for a moment about the adequacy of the replacement level of income—post-retirement as compared to pre-retirement income. You have taken a fairly broad general statement that you do not think, in all instances, that a former worker, now retired, should receive 100% of his pre-retirement income. Now, you must have considered certain cut-off dates when you took that percentage figure. Philosophically, suppose we are talking about a workman who has been in that very low rate of category, and you do not feel he should make any further contributions from his wage scale to pension retirement, have you any objection to that workman receiving a retirement income, presumably at public expense, up to a level which would keep in some accord of dignity as a senior citizen even though this might exceed his original pre-retirement income?

Mr. Jackson: That is a very important societal question, I think. It is particularly important these days with very high unemployment and the concern that many people will remain unemployed for extended periods of time. How much of the national wealth, because it is the national wealth—the taxes—from this country should be directed to him while he is working or unemployed, and how much in retirement? As I say in my opening remarks, if you look at experiences of other countries, they have promised for the next generation more than the generation is willing to pay, when that next generation actually receives it.

The Chairman: Your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Then I will come back to the vesting question, Mr. Chairman. Mr. Jackson and his colleagues have emphasized the desirability of having greater portability, which is what we all want. Portability relates to vesting. What do you suggest would be an adequate vesting period? The green paper says two years present plans, or 10 years to us. I may be speaking personally, but that is inadequate; it is not early enough. What do you suggest would be an acceptable vesting period, so that there can be portability of pension plans and pension benefits when your worker does retire?

Mr. Jackson: What we are recommending is five years, and the green paper has said two. I think a great deal of our feeling is . . . well, let us take it in steps and see how we absorb all of them. I think business would ask the question: What is the

[*Traduction*]

que le salaire industriel moyen. S'ils ont beaucoup moins que ce salaire industriel moyen, les régimes publics actuels leur donnent un assez bon revenu de pensions.

Je ne suis pas sûr que ces gens puissent consacrer plus d'argent à leur retraite. S'ils gagnent beaucoup moins que le salaire industriel moyen, leur grande priorité est de gagner davantage et c'est là que je trouve en fait que le supplément de revenu garanti est un bon système. S'il y a des gens qui, toute leur carrière, gagnent beaucoup moins que le salaire industriel moyen, c'est bien pour eux que je trouve que le Régime de pensions du Canada, les prestations de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti représentent une bonne formule lorsqu'ils arrivent à l'âge de la retraite.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur Jackson, parlons un instant du revenu après la retraite comparé au revenu avant la retraite. Vous avez déclaré de façon assez générale que vous ne pensiez pas que, dans tous les cas, les gens à la retraite doivent recevoir 100 p. 100 du revenu qu'ils touchaient avant la retraite. Vous avez dû envisager certaines dates lorsque vous avez choisi ce pourcentage. Supposons un travailleur qui dispose d'un très faible revenu et qui, à votre avis, ne devrait pas cotiser davantage à un régime de pensions, voyez-vous une objection à ce qu'il reçoive lors de sa retraite, un revenu, probablement aux frais de l'État, qui lui permette de vivre dignement même si cela dépasse son revenu avant la retraite?

M. Jackson: C'est une considération de société très importante. C'est particulièrement important de nos jours où le chômage est très élevé et où l'on craint que beaucoup restent au chômage pendant longtemps. Quelle part de la richesse nationale, car il s'agit bien de la richesse nationale, des impôts, doit-on lui verser lorsqu'il travaille ou est au chômage et lorsqu'il prend sa retraite? Comme je le disais dans mes observations préliminaires, si vous regardez ce qui se passe dans d'autres pays, on a promis pour la génération prochaine plus que celle-ci n'est disposée à payer.

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je reviendrai alors à la question de l'acquisition des droits, monsieur le président. M. Jackson et ses collègues ont insisté sur le fait qu'il serait souhaitable que les régimes de pensions soient plus facilement transférables. Or cette mobilité est liée à l'acquisition des droits. Quelle serait à votre avis une bonne période de dévolution? Le Livre vert parle de deux ans pour le régime actuel ou de dix ans. C'est peut-être un avis personnel, mais je juge que c'est insuffisant, que ce n'est pas assez tôt. Quelle période de dévolution suggérez-vous pour que le régime et les prestations de pensions soient transférables lorsqu'un employé prend sa retraite?

M. Jackson: Nous recommandons cinq ans et le Livre vert en recommande deux. Fondamentalement, je crois que nous préférons une formule progressive pour voir comment nous absorbons tout cela. Le monde des affaires se demande ce que

[*Text*]

total package going to cost? You cannot just look at one thing and say it is reasonable; it only costs you *x* per cent, becauses then, if you take every *x* and *y*, they may add up to a significant amount. As far as our recommendation of five years goes, rather than say that of the green paper of two years, an important factor is whether the benefit is retroactive.

Now, we think that if you require two years, a lot of employers would not make it retroactive, because of the expense; whereas, if you make it five years, our expectation is that—just as an opinion—for the sake of simplicity and because of the cost involved, a lot of employers would make that retroactive. So, I guess my own personal feeling is that it would be better to legislate five years now; see what happens and, then, consider whether it would be desirable to move to two years at a later time. I think the shock of great amendments at one time is something we should be very careful to avoid.

The Chairman: Mr. Weatherhead and Miss MacDonald in that order. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. After travelling around the whole country and ending up here in Toronto and, next week in Montreal, it is nice to be back in my home city and listening to the great number of briefs that we are going to be considering in the next three days. We are very pleased to have the Business Council on National Issues here before us, because this is the heartland of the business community in the country. All of us around the table, no matter what our political persuasion may be, are going to try to be as aware of the business concerns in this pensions issue as possible.

• 0920

Now you started off, Mr. Jackson, by talking about the need to improve the lot of our current elderly by raising the Guaranteed Income Supplement. We have been told that it would cost at least $2 billion to increase the GIS sufficiently to bring our current seniors up to the poverty level. Do you have any trouble with that sort of figure? How do you see that? Would you see that moving up in stages or in a one lump leap?

Mr. Jackson: If I may, Mr. Chairman, I would like to refer that to a former Treasurer of the Province of Ontario, as having a better view than I.

Mr. W.D. McKeough (President, Union Gas Limited): Mr. Chairman, former treasurers are no more qualified than others to comment on whether or not the deficit of Canada could take another $2 billion. I suppose the important point we would make is that if there are—and there are—present pensioners who are in difficulty, then the GIS, GAINS, or some such system is the way to help them. But whether the country can afford a $2 billion crack, and in my view that figure might be on the high side, I doubt very much.

But that is the way to do it because, presumably, as other pension plans mature, the as Canada Pension Plan in particu-

[*Translation*]

va coûter l'ensemble. On ne peut pas déclarer que tel ou tel élément est raisonnable car si l'on considère tous les éléments ensemble, cela peut représenter une somme très importante. Si nous recommandons cinq ans plutôt que deux, comme dans le Livre vert, c'est qu'il faut se poser la question importante d'une éventuelle rétroactivité.

Maintenant, nous estimons que si l'on impose deux ans, beaucoup d'employeurs n'accepteront pas la rétroactivité à cause des frais que cela représenterait. Alors que si c'est cinq ans, nous pensons que beaucoup d'employeurs accepteraient la rétroactivité. J'estime donc personnellement qu'il serait mieux de prévoir maintenant cinq ans dans la loi; de voir comment cela se passe et d'envisager ensuite de ramener cela à deux ans. Je crois qu'il nous faudrait essayer d'éviter dans toute la mesure du possible d'apporter une fois pour toutes des amendements qui bouleversent tout.

Le président: M. Weatherhead et M^lle^ MacDonald, dans cet ordre. Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Après avoir parcouru tout le pays et en finissant par Toronto et, la semaine prochaine, Montréal, j'apprécie ce retour dans ma ville et les très nombreux mémoires qui nous seront présentés au cours de ces trois jours. C'est avec grand plaisir que nous recevons le Conseil des affaires sur les questions nationales car c'est vraiment le coeur du monde des affaires. Nous tous ici, quel que soit notre parti politique, nous essaierons de comprendre au mieux le point de vue du monde des affaires dans toute cette question des pensions.

Vous avez tout d'abord parlé de la nécessité d'améliorer le sort des personnes âgées aujourd'hui en relevant le supplément de revenu garanti. On nous a dit que pour le relever suffisamment pour que les personnes âgées atteignent le seuil de la pauvreté, il en coûterait au moins $2 milliards. Ce genre de chiffres vous surprend-il? Comment faudrait-il procéder? Pensez-vous qu'il serait mieux d'avancer par étapes ou de relever ce montant d'un coup?

M. Jackson: Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais que l'ancien trésorier de l'Ontario réponde à cela car il me semble mieux placé.

M. W.D. McKeough (président, *Union Gas Limited*): Monsieur le président, les anciens trésoriers ne sont pas plus qualifiés que d'autres pour dire si le déficit fédéral doit être augmenté encore de 2 milliards de dollars. Je crois que ce qui est important, c'est que s'il y a, et il y en a, des retraités qui sont à l'heure actuelle en difficulté, il faut les aider grâce au supplément de revenu garanti, au supplément de revenu annuel garanti et à d'autres systèmes semblables. Maintenant, savoir si le pays peut se permettre 2 milliards de dollars de déficit supplémentaires, c'est beaucoup et je crois que ce chiffre est un peu exagéré.

Toutefois, c'est probablement la solution car au fur et à mesure que les régimes de pensions prendront leur rythme de

[*Texte*]

lar matures and more people become eligible, theoretically at any rate, in absolute dollars that number should decline. The number who will be in need of GIS should decline. Obviously, by enriching GIS, you are not enriching the Canada Pension Plan which, ultimately, I am going to receive whether I need it or not. If that is the number, then I think our feeling would be that is the place to start for the present pensioner or for the next five years.

I can come back to a question of Mr. Reid's, There is the same answer. If 70% of *x*, if that is the number one wants to work with, still produces today a pensionable income which is below a poverty level, then somebody has to do something about it. It cannot be fixed for all time and, if inflation takes off or is rampant, then *x* is not going to be the right number. But again, I think the way to come at that is not through tinkering with private plans today, or for that matter, even tinkering with the CPP today. I do not think anybody would seriously suggest increasing those benefits for present pensioners from the CPP, when the plan is so far in the hole now. Surely the way to do that is, if 70% of *x* is not enough, to go through GIS. But I do not think any of us would close our eyes to the fact that something needs to be done for those people now.

Mr. Weatherhead: So Mr. McKeough and Mr. Jackson, you do not think the business community and your council in particular would have any objection to really substantially increasing the GIS for the present elderly below the poverty line at the present time—if perhaps not to the whole $2 billion but to a very substantial amount of that?

Mr. McKeough: We would always be opposed to higher taxes at any point, but we would fight that on another issue I guess and on another day.

Mr. Weatherhead: I guess, Mr. Chairman, the answer was, yes; they would not be opposed.

The Chairman: Just for the record.

Mr. Weatherhead: I see that the former minister, Mr. Chairman, has the same trouble as our present ministers in Ottawa. They are quite voluble in their answers. But we really do appreciate Mr. McKeough and the others being here, because they have the experience and that is what we are looking for.

Now about the portability issue, we all realize that it is one of the key reasons why this task force has been appointed, in view of the almost complete lack of portability at the present time. Could you elaborate, Mr. Jackson, on your ideas for improving this portability? How do you see we can have some decent portability in private pensions in this country?

Mr. Jackson: I think the brief outlines our position, which is that it should be based on five years. I would hope that most employers, and certainly those who can afford it and as a matter of administrative simplicity and of priority, would move that to being retroactive, although we would be opposed to

[*Traduction*]

croisière et, en particulier, le Régime de pensions du Canada, et qu'ainsi plus nombreux seront ceux qui sont admissibles, théoriquement, du moins, ce chiffre en dollar absolu devrait diminuer. Il devrait y avoir moins de gens qui auront besoin du supplément de revenu garanti. Il est évident qu'en majorant le supplément de revenu garanti, on ne finance pas le Régime de pensions du Canada. Donc, en fin de compte, je vais en bénéficier, que j'en aie besoin ou non. Si c'est le montant nécessaire, nous pensons que c'est par là qu'il faut commencer pour les retraités actuels et pour les cinq prochaines années.

La même réponse s'applique à une question de M. Reid. Si 70 p. 100 de «X», si c'est le chiffre que l'on choisit, représente encore aujourd'hui un revenu de pensions en-deçà du seuil de pauvreté, il faut faire quelque chose à ce sujet. On ne peut le fixer pour toujours et si l'inflation reprend ou continue, «X» ne conviendra plus. Là encore, je crois que la façon de procéder n'est pas d'utiliser le biais des régimes privés ni d'ailleurs même celui du Régime de pensions du Canada. Je ne crois pas que personne puisse suggérer sérieusement de majorer les prestations du Régime de pensions du Canada alors que ce régime est déjà tellement déficitaire. Si 70 p. 100 de «X» ne suffit pas, il faut certainement utiliser le système de supplément de revenu garanti. En tous les cas, personne ne peut ignorer qu'il faut faire immédiatement quelque chose pour ces gens-là.

M. Weatherhead: Vous ne pensez donc pas, messieurs McKeough et Jackson, que le monde des affaires et votre Conseil en particulier verraient une objection à ce que l'on majore considérablement le supplément de revenu garanti pour les personnes âgées qui n'atteignent pas à l'heure actuelle le seuil de pauvreté même si cela représente près de 2 milliards de dollars?

M. McKeough: Je suppose que nous nous opposerons toujours à une majoration des impôts, mais nous le ferons sur autre chose et un autre jour.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je crois que cela veut dire qu'ils n'y verraient pas d'objection.

Le président: C'est noté.

M. Weatherhead: Je constate que l'ancien ministre a les mêmes problèmes que nos ministres actuels à Ottawa. Ils donnent toujours de longues réponses. Toutefois, nous sommes très reconnaissants à M. McKeough et à ses collègues d'être venus car leur expérience nous est très précieuse.

Maintenant, à propos de la transférabilité, nous reconnaissons tous que c'est une des raisons d'être de notre Comité car à l'heure actuelle, il est presque impossible de transférer un régime de pensions. Pourriez-vous, monsieur Jackson, développer vos idées à ce sujet? Comment pensez-vous qu'il serait possible d'avoir des régimes de pensions privés transférables?

M. Jackson: Nous disons dans notre mémoire que cela devrait être basé sur cinq ans. J'espère que la plupart des employeurs, et certainement ceux qui peuvent se le permettre, du point de vue administratif et en priorité, accepteront de rendre cela rétroactif bien que nous ne voulions pas que la loi

[*Text*]

legislation. So that is the vesting period. We would recommend that half of the . . .

Mr. Weatherhead: I was talking about portability, though.

Mr. Jackson: Oh, the moving of it, yes. All right. We would recommend that half of that money be contributed by the employer; then if it is a final average pensiin plan, you should be able either to leave that with the employer or what we think is important, to have the option of taking it out and putting it somewhere else, in such a thing as a locked-in Registered Retirement Plan. A fellow who moves around every five years would have a bunch of these. He could either keep it with the existing employer, if the new employer so provided, or it might be moved to the new employer. But I suspect that the fellow moving around quite frequently would be inclined to take that money and put it into a special locked-in Registered Retirement Pension Plan if those were available, and we would recommend that they should be.

Mr. Weatherhead: Do you see any difficulty in having the employees pay in their full half shares on a locked-in basis as a pay-as-you-go plan at the same time? That is something they do not always do at the present time.

Mr. Jackson: Yes, that is a fine point. Certainly, our experience is that a lot of people, if it is not locked in by legislation, would withdraw it. In fact we have found a plan where, if the employee leaves his money in he gets the employer's money too but, if he takes out his money he loses the employer's portion, that a very high percentage of those people, despite losing significant benefits from the employer, will take their money out. So there is a problem. It is a matter then of deciding if we should allow that. I guess the question is this: What are the priorities of the country and the priorities of the individual? I think it certainly should be locked in at some time.

Mr. Weatherhead: And should the employer's contributions be put in at the same time as the employee's contributions and be locked in the same way?

Mr. Jackson: Well as I say, the only concern I think is when the person withdraws. I would think, as I say, in most instances if there is frequent moving around, like every five years, the most common choice would be for the employee to take that money, which would include the employer's money, and move it into a locked-in RRSP. But whether it should be locked in right at the beginning or whether you take some period of time, I would certainly suggest that, prior to age 25, it should not be locked in. You might even think of something like up to age 30, it should not be locked in. But starting at that age, I think if we are really interested in maintaining pension credits, they should be locked in.

The Chairman: Your last question, Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: I understand that your stress is on pensions for people below the average industrial wage, and I gather from Mr. McKeough that you are not interested in increasing the benefits under the CPP at the present time. But we have only the present benefits of 25% of the average industrial wage under the CPP. In coverage, as Mr. Reid was

[*Translation*]

l'impose. Ceci pour la période d'acquisition de droits. Nous recommandons que la moitié de . . .

M. Weatherhead: Je parlais de régimes transférables.

M. Jackson: Oh, oui. Bien. Nous recommandons que la moitié des cotisations soit versée par l'employeur; s'il s'agit alors d'un régime de pensions final moyen, on devrait pouvoir soit le laisser où il se trouve, soit, et nous jugeons que c'est important, être autorisé à le sortir pour l'investir ailleurs comme dans un régime enregistré d'épargne-retraite bloqué. Quelqu'un qui change d'employeur tous les cinq ans en aurait plusieurs comme cela. Il pourrait soit continuer à cotiser au régime de pensions de son employeur, si le nouvel employeur est d'accord, soit cotiser au régime du nouvel employeur. Je suppose toutefois que quelqu'un qui change fréquemment d'emplois serait porté à sortir son argent pour l'investir dans un régime enregistré d'épargne-retraite bloqué s'il en existait et c'est justement ce que nous recommandons.

M. Weatherhead: Pensez-vous que les employés auraient du mal à payer leurs parts sachant que c'est immobilisé dans un régime de pensions à répartition? C'est quelque chose que l'on ne fait pas toujours à l'heure actuelle.

M. Jackson: Oui, c'est vrai. Nous avons en tout cas constaté que beaucoup retireraient cet argent s'il n'est pas immobilisé aux termes de la loi. En fait, nous avons même découvert que lorsque dans un régime, l'employé qui décide de retirer son argent perd les cotisations versées par l'employeur, un pourcentage très élevé de cotisants retirent néanmoins leur argent. Il y a donc un problème. Il s'agit de décider si nous devons permettre cela. La question est donc de savoir quelles sont les priorités du pays et des intéressés? Je crois certainement qu'il faudrait bloquer cet argent à un moment ou à un autre.

M. Weatherhead: Et les cotisations de l'employeur devraient-elles être versées au même moment que celles de l'employé et bloquées de la même façon?

M. Jackson: Je crois en effet que le seul problème, c'est quand l'intéressé décide de retirer son argent. Je crois que dans la plupart des cas, s'il change souvent d'emploi, tous les cinq ans, par exemple, le plus normal serait que l'employé emporte son argent, qui comprendrait les cotisations de l'employeur pour l'investir dans un régime enregistré d'épargne-retraite bloqué. Maintenant, savoir si cela doit être bloqué tout de suite ou si l'on peut laisser un certain délai, je ne pense pas qu'il faille le bloquer avant l'âge de 25 ans. On pourrait même envisager de ne pas bloquer avant 30 ans. Par contre, à partir de cet âge, si nous voulons vraiment maintenir les crédits de pensions, il faut que l'argent soit bloqué.

Le président: Votre dernière question, monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: J'ai l'impression que vous insistez sur les pensions pour les gens qui ne gagnent pas le salaire industriel moyen et que vous ne préconisez pas de majorer les prestations du Régime de pensions du Canada pour le moment. En ce moment, toutefois, les prestations du Régime de pensions du Canada ne s'élèvent qu'à 25 p. 100 du salaire industriel moyen.

[*Texte*]

getting at, we have about one half of our work force in private plans and only one third of the women in private plans. I guess I am setting out some of the problems. Do you have suggestions regarding increasing this coverage in the private plans at the present time?

• 0930

Mr. Jackson: Well, one of the things is, I think, that if you have very much improved conditions on vesting and portability, you will get more people in. How many more, I do not know. The other question asks who are the uncovered ones. These figures are really a snapshot. The picture does not say that they will not be in the pension plan at some time or another. There are some who are not in the pension plan now because they are with an employer that does not have a plan. But that may only be for today. You really should be looking at people as they go through the work force; they may be with a small employer who does not have a plan but, tomorrow, they may move on to a large employer who does. So those figures, you have to realize, are snapshot figures. They do not say that 40%, or whatever the figure is, will never be in a pension plan. They often will be. So, I think that is an important factor.

I guess the major problem, as we see it, is with the small employer, and I think, tomorrow afternoon, you will be talking with the Business Committee on Pensions where you have the small employers. And as I see it, that is one of the major problems—the question of how to get the coverage with the small employers.

The other area, I suppose, is the part-time employees. If they are at a lower income well, as I have said earlier, I do not think they should be forced to contribute to pension plans. And if they were to go through their whole career at a low income, then they will be looked after by the Canada Pension Plan, Old Age Security, and the Guaranteed Income Supplement.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Miss MacDonald and Mr. Miller, in that order.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. I would like to direct Mr. Jackson's attention to the fact that, in making the recommendation that today's elderly, who are living in need, should have their Guaranteed Income Supplement increased, I imagine he appreciates the fact that the great majority of these people are single elderly women. These women are in that position because pension plans did not provide survivor benefits, or they did not have access to pension plans, or whatever. In other words, the system, earlier on, did not provide for them.

And I am sure that, at the same time, he and his counterparts will recognize that the present system does not provide adequately for women in the workforce. I have concerns as to

[*Traduction*]

En plus, comme le disait M. Reid, il n'y a que la moitié de la population active qui est couverte par un régime de pensions privé, et seulement un tiers des femmes. C'est un exposé des problèmes, je suppose, mais avez-vous des suggestions sur la façon d'augmenter en ce moment la couverture des régimes de pensions privés?

M. Jackson: Il est certain que si l'on améliore les modalités de dévolution et de transférabilité, plus de personnes souscriront au programme. Combien de plus? Je ne sais pas. D'autre part, il faut identifier les personnes qui ne sont pas couvertes par un régime de pensions. Ces chiffres représentent vraiment la situation à un moment donné. Ils ne peuvent expliquer que ces personnes ne seront pas inscrites à un régime de pensions à un certain moment. Beaucoup d'entre eux ne sont pas inscrits à un régime de pensions maintenant, parce que leur employeur n'a pas prévu un régime de pensions. Toutefois, ce peut être que pour aujourd'hui. Il faudrait étudier le cas de gens durant toute leur carrière; aujourd'hui, ils peuvent travailler pour un petit employeur sans régime de pensions, mais demain être embauchés par un employeur plus important qui a un régime. Alors, ces chiffres représentent en vérité une situation instantanée. Ils ne disent pas en fait que 40 p. 100, ou quel que soit le chiffre, ne seront jamais couverts par un régime de pensions, car souvent ils le seront. C'est un facteur important dont il faut tenir compte.

Nous pensons que c'est la petite entreprise qui a les problèmes les plus graves, et demain après-midi, je pense, vous entendrez le *Business Committee on Pensions* qui regroupe les petits employeurs. Selon moi, le moyen d'offrir une couverture de pensions chez les petits employeurs est un des problèmes les plus graves.

L'autre problème est d'offrir une couverture aux employés à temps partiel. Si leur revenu est très faible, on ne devrait pas, comme je le disais plus tôt, les obliger à contribuer à un fonds de pensions. S'ils reçoivent toujours un faible revenu, alors ils seront protégés par le Régime de pensions du Canada, la pension de la vieillesse et le supplément de revenu garanti.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Mademoiselle MacDonald, suivie de M. Miller.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président. J'espère que M. Jackson, en recommandant que le supplément de revenu garanti soit augmenté pour les personnes âgées dans le besoin aujourd'hui, reconnaît que la grande majorité d'entre elles sont des femmes seules, et ce parce que les régimes de pensions ne prévoient pas de prestations de survivant ou parce que ces femmes n'ont jamais eu accès à un régime de pensions, ou pour d'autres raisons. En d'autres mots, dans le passé, le système n'avait rien prévu à leur égard.

Aussi, M. Jackson et ses homologues reconnaîtront que le système actuel n'offre pas une couverture suffisante aux femmes dans la population active. Je suis préoccupée par les

[*Text*]

how this can be overcome because, if it is not, we are going to have the same situation . . .

Mr. Jackson: Yes. Definitely.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —at additional and much greater cost to the public purse than we face now. For instance, over 40% of those in the labour force today are women, but there is only 22% of women in the private sector who are in pension plans. Now, that is a major discrepancy between the number of women and the number of men who are in private pension plans, much of it because women are employees of small businesses, in some cases part-time workers, and so on. What I am looking for, and what I feel this committee has to come up with, is some way in which we can come to grips with that inequity at the present time to allow, encourage and have these people in pension plans.

You have made a couple of suggestions. One is on page 11 of your brief. You say, at the very bottom of the page that the focus for reform—that is, in the private sector—should be " . . . on improved vesting, portability and survivor's benefits." And then, on an earlier page, C, your point 11 says:

> Government and pension plan suppliers should consider ways to encourage and assist employers, particularly smaller business, to institute plans for workers not otherwise covered.

What I would really like you to do is to address this issue from the point of view of those who are not now currently in pension plans or who have adequate coverage—for the most part women—and to tell me the ways you would suggest for the government to encourage and assist employers to offer these plans.

Mr. Jackson: I think that the system will correct itself over a long period of time. That is not a very good answer, but pensions are long time considerations. Had you looked back to an earlier stage, the male coverage would have been poor. Women in the workforce is fairly recent. So, I think just without doing anything, it will improve. Now, what can we do to improve that improvement? I would say that you have mentioned an awful lot of things. Our recommendation is that part-time workers be eligible if they have . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could I interrupt you just there, because I just want to get clarification of that point where, on page 13, you talk about part-time workers. You say their participation should be voluntary, but are you also saying that it should be mandatory for employers to at least offer that program?

Mr. Jackson: Yes. Yes, I think should be. It is the thrust of that recommendation that it be provided in pension plans.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right.

[*Translation*]

moyens de surmonter ces difficultés car autrement, nous serons dans la même situation . . .

M. Jackson: Oui, absolument.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . que celle à laquelle nous devons faire face aujourd'hui, mais à des coûts additionnels beaucoup plus élevés. Par exemple, les femmes constituent plus de 40 p. 100 de la population active, mais seulement 22 p. 100 des femmes travaillant dans le secteur privé jouissent d'un régime de pensions. Il y a donc un écart important entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes couverts par un régime de pensions privé, en grande partie parce que les femmes travaillent pour des petits employeurs, et dans certains cas comme employés à temps partiel, et caetera. Le Comité donc, comme moi-même, doit touver un moyen d'enrayer cette inéquité en ce moment, afin de permettre à ces gens de participer à un fonds de pension, et de les encourager à le faire.

Vous avez fait quelques suggestions. Vous en mentionnez une à la page 11 de la version anglaise de votre mémoire. Au bas de la page, vous dites qu'il faut concentrer la réforme dans le secteur privé sur une amélioration « . . . de la dévolution, de la transférabilité des pensions et sur les prestations des survivants.» Ensuite à la page C, au point 11, vous dites:

> Le gouvernement et les fournisseurs des régimes de pensions devraient étudier les moyens d'encourager et d'aider les employeurs, surtout les petites entreprises, à établir des régimes de pensions pour les travailleurs qui ne sont pas couverts autrement.

J'aimerais donc que vous attaquiez cette question sous l'angle de ceux qui ne sont pas présentement couverts par un régime de pensions ou dont le régime n'est pas suffisant, dont la plupart sont des femmes, et que vous me disiez quels moyens le gouvernement pourrait prendre pour encourager et aider les employeurs à offrir des régimes de pensions.

M. Jackson: Le système s'améliorera de lui-même à long terme. Ce n'est pas une très bonne réponse, mais les régimes de pensions sont des solutions à long terme. Si vous étudiez les régimes dans le passé, les couvertures pour les hommes n'étaient pas bonnes non plus. La venue des femmes dans la population active est assez récente. Ainsi, même sans qu'on l'aide, la situation s'améliorera. Maintenant, que pouvons-nous faire pour accélérer cette évolution? Vous avez mentionné un grand nombre de moyens. Nous recommandons que les travailleurs à temps partiel soient admissibles s'ils ont . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je veux vous interrompre, car je voudrais un éclaircissement sur ce que vous dites à la page 13 au sujet des travailleurs à temps partiel. Vous dites que leur participation devrait être volontaire, mais dites-vous d'autre part que les employeurs devraient être obligés au moins d'offrir un régime de pensions?

M. Jackson: Oui, c'est d'ailleurs le sens de notre recommandation que les employeurs soient obligés d'offrir un régime de pensions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Très bien.

[*Texte*]

Mr. Jackson: We have that, and we have then the mandatory survivor's point. The earlier vesting with the locking-in is going to help it. Most significantly, I think though, is whether females, as they move into the workforce, will get more meaningful jobs and that we will not discriminate in the salaries against females.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Ah, that is the big question. That is a major revolution!

Mr. Jackson: Well, you know, dramatic progress has been made in some companies on that issue. We do not have a president or a senior vice-president in our company, but I can tell you in the last seven or eight years, we have made dramatic progress with females in our company. Two thirds of the workers in our head office are females, and we are seeing them move ahead. We have a number of vice-presidents now and a large number of managers. They are moving ahead very rapidly. So, if that is typical . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I realize that there has been some improvement, but I also recognize that the average income of women is just half the average income of men.

Mr. Jackson: We looked at that very carefully in our own company, and a lot of that is not that we are discriminating—at least we are very careful to try not to—but you cannot change human nature. I am sure there are some managers in our company who are discriminating, just as they are discriminating against some particular men. But we look at it very carefully in our company and look at the ratios of male to female, and the reason we feel that the females are earning less is that they are newer in the job. But we see those ratios moving up. We look very carefully at our females and where we see that a female is earning less than the comparable male, we ask ourselves if it is because she is new in the job; is it because her performance is poorer than the male, or is it that we are discriminating against her.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But the point I really want to get at, Mr. Jackson, is that for the most part, employees of small businesses, and I am thinking of people who work in corner drug stores, who work in . . .

Mr. Jackson: Yes. I understand. I agree.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —sales outlets and so on, who are clerks and even stenographers—the great number of them are women, and in many cases, small businesses say they do not have the wherewithal to provide any kind of a pension plan. I have already quoted from your page C your own recommendation about setting up those plans, and what we are really looking for are suggestions regarding small business group, in particular. I know that the big companies, by and large, have pension plans.

• 0940

Mr. Jackson: Yes.

[*Traduction*]

M. Jackson: Nous offrons cette solution, et aussi une autre rendant obligatoires les prestations des survivants. Une dévolution hâtive des contributions bloquées aidera aussi. Mais les facteurs les plus importants seront la revalorisation des postes accordés aux femmes dans la population active, et l'élimination de toute discrimination dans les salaires des femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ah, voilà la question! Ce serait une révolution complète!

M. Jackson: Vous savez, certaines sociétés ont déjà fait des progrès spectaculaires à cet égard. Nous n'avons pas encore une présidente, ou une vice-présidente principale dans notre société, mais depuis sept ou huit ans, je puis vous assurer que la situation des femmes dans notre société a avancé rapidement. Deux tiers des employés de notre siège social sont des femmes, qui connaissent beaucoup d'avancement. Un certain nombre sont des vice-présidentes, et un grand nombre sont cadres. Leur avancement est très rapide. Si c'est le cas typique . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'admets qu'il y a eu beaucoup d'améliorations, mais je reconnais aussi que le salaire moyen des femmes n'est que la moitié de celui des hommes.

M. Jackson: Nous surveillons cela de près dans notre société, et nous évitons autant que possible toute discrimination, mais on ne peut changer la nature humaine. Certainement certains gestionnaires chez nous pratiquent la discrimination, mais ils le font aussi contre certains hommes. Nous surveillons la situation de près chez nous, surtout les proportions homme/femme, et selon nous, la raison pour laquelle les femmes gagnent moins est parce qu'elles débutent dans leur emploi. Toutefois, les ratios s'améliorent. Nous étudions la situation de nos femmes, et si nous voyons une femme qui gagne moins qu'un homme dans un poste semblable, nous demandons d'abord si elle est nouvelle dans le poste; ensuite si son rendement est inférieur à celui de l'homme, ou est-ce par simple discrimination.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Toutefois, monsieur Jackson, je veux en venir vraiment à ces employés de petites entreprises, les commis des pharmacies locales . . .

M. Jackson: Oui, je comprends, je suis d'accord.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . les commis de magasins, les commis de bureaux, mêmes les sténographes, dont la majorité sont des femmes, travaillant dans des entreprises qui n'ont pas les moyens d'offrir un régime de pensions. J'ai déjà cité votre propre recommandation à la page C de votre mémoire, au sujet de l'établissement de ces régimes, et nous désirons justement des suggestions à l'égard de ce groupe de petites entreprises en particulier. Je sais qu'en général les grandes entreprises ont des régimes de retraite.

M. Jackson: Oui.

[*Text*]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is the others who do not. That is where the bulk of women still work.

Mr. Jackson: I think you will get probably better answers regarding small business from the Business Council on Pension Policy, where you have small business representatives. But let me just say that I think if you allowed owners to be in pension plans, it would help; if they could get in themselves, they might be more inclined to have them for their employees. You should consider allowing tax credits, because many of these small employers are not paying income tax. Their pension money is the 100-cents dollar, as distinct from the larger corporations making a profit.

The Chairman: That was your last question, Miss MacDonald.

Mr. Jackson: I will just add that we then have the whole question of administration. Certainly the Canadian Life and Health Insurance Association Inc. now has a universal pension plan. In my discussions with small business, I have found that the administrative procedures and all the hassle of getting things approved has been important. It is too early for us to say how good this universal pension plan is, but it certainly overcomes a lot of the problems of complexity in administration.

Another thing is if we were to allow RRSPs to be averaged over a couple of years, so that a person who makes very little, or no, money in one year, could put in a double contribution the following year, would help in that small business area, because there the fluctuation in profit is very dramatic.

Mr. McKeough: Mr. Jackson mentioned simplicity, and it is also a good point in trying to make a pitch for uniformity across the country.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Oh, I agree.

Mr. McKeough: Not that the small businessman is necessarily going to be doing business in two provinces, but he might be. And uniformity of those simple regulations governing small business would be a great help. I think the small businessman has a lot on his mind and, as simple as it can be made, and as uniform as it can be made, it will be a great boost to getting more pension plans.

I think what would be counterproductive would be to mandate them—make it mandatory to have a pension plan of some kind or another, which I think would then come in at the very lowest common denominator. If he feels he cannot afford it, if he feels he will not understand it, he is going to go for the very minimum, as opposed, perhaps, to when he can afford it, entering into something better for he and his employees.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One final question. This one is to Mr. McKeough. That is not quite fair, but . . . could I ask him, as a former provincial treasurer, he thinks the borrowings by provinces of Canada Pension Plan moneys should be paid back and how quickly.

[*Translation*]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce sont les autres qui n'en ont pas. Et c'est là où la plupart des femmes travaillent.

M. Jackson: Vous aurez probablement des meilleures réponses à propos des petites entreprises du *Business Council on Pension Policy*, où il y a des représentants des petites entreprises. Mais permettez-moi de vous dire qu'il vaudrait mieux laisser participer les employeurs; s'ils pouvaient participer eux-mêmes, ils seraient plus disposés à établir des régimes pour leurs employés. Il vous faut étudier la question des crédits d'impôt, car plusieurs de ces petits employeurs ne paient pas d'impôt. Quand ils participent dans un régime de retraite, ils ne font pas de profits comme en font les grandes entreprises.

Le président: C'était votre dernière question, mademoiselle MacDonald.

M. Jackson: J'aimerais ajouter qu'il y a aussi la question de l'administration. L'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie a maintenant un régime de retraite universel. Quand j'ai parlé avec les petites entreprises, j'ai trouvé que les procédures, l'administration et l'approbation étaient des questions importantes. Nous ne sommes pas encore en mesure d'évaluer ce régime de retraite universel, mais il y a beaucoup moins de problèmes d'administration.

Si nous faisions en sorte qu'une personne qui ne gagne pas beaucoup d'argent une année donnée ait la possibilité de verser une double contribution à son REER l'année suivante, cela aiderait les petites entreprises car il y a des variations énormes dans leurs profits.

M. McKeough: M. Jackson a parlé de simplicité, et j'estime qu'on a aussi besoin d'uniformité à travers le pays.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oh, je suis d'accord.

M. McKeough: Il peut arriver qu'un employeur travaille dans deux provinces. Il serait donc très utile d'avoir de l'uniformité dans ces règlements. Je pense que les propriétaires de petites entreprises sont très occupés et nos régimes de pension doivent être aussi simples et aussi uniformes que possible afin d'obtenir leur participation.

J'estime en plus qu'il ne serait pas souhaitable d'avoir un régime de retraite obligatoire parce que l'on aura une participation au niveau le plus bas. Si le propriétaire a l'impression qu'il ne peut pas se permettre ce régime, s'il ne le comprend pas, il va opter pour le minimum. S'il n'est pas obligé et s'il a l'impression de pouvoir se permettre un tel régime, ce sera mieux pour lui et pour ses employés.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai une dernière question pour M. McKeough. Ma question n'est pas tout à fait juste, mais . . . peut-il me dire, en tant qu'ancien trésorier provincial, s'il estime que l'argent emprunté par les provinces au Régime de pensions du Canada devrait être remboursé, et dans l'affirmative, quand?

[*Texte*]

Mr. McKeough: I have always thought that they have been better invested by the provinces than they would have been by Ottawa. They will be paid back. It is a question of whether they are rolled over again. It is a question of whether 99.- whatever per cent it is, is available for the provinces to borrow. When the money is due, it is going to be paid back. But is it "borrowable", if there is such a word, the next day? That is really the question. It is not a question of paying back because when those bonds—I used to sign them and they were for horrendous amounts—came due, they would have to be paid back; but, presumably, the province was then able to borrow the next day. Your real question is this: Should the provinces be required to stop borrowing from the Canada Pension Plan? The answer to that is, no.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It has created, as I am sure you know, a great deal of suspicion and concern about the funding of the Canada Pension Plan—that is, whether or not this is the best way to use money. We are meeting that everywhere all across the country. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: They do not trust today's treasurers any more than they trusted yesterday's treasurers, Mr. McKeough, is basically what they are telling us. Mr. Miller and, then, Mr. MacLellan, in that order.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. Much of your presentation is based on the adequacy of the public plans really at the low income level: dependence upon OAS, GIS, and the Canada Pension Plan. I wonder what you see the role of the OAS as being. Do you see it being maintained at its present level, or do you do as the background paper and, I think, the cost analysis of the BCPP has indicated, that OAS should be wage-indexed. Do you have a feeling on whether the role of the OAS should be maintained at today's level through CPI, or should we maybe peg that index to wages?

Mr. Jackson: I guess my reaction is that I have a concern about everything being indexed. My own personal philosophy would be to look at it periodically, and see whether the mix is right. On the other hand, the Canada Pension Plan is indexing, so perhaps it does make sense for the OAS to index. I think the combination of a flat benefit, plus an income-related benefit, is a very good combination. I think the mix is reasonably appropriate today and, therefore, I guess I am personally inclined to go the same way.

I think the other question would be whether you want the GIS to increase and the OAS to go down. The OAS gets to everybody. I am not that upset because it could be taxed back. I think it has some advantages and, although our experts tell us that the GIS is not abused, I think there is a concern. Certainly, I have the concern that, when it is income-tested, you can have the elderly passing all their wealth to their children, and then getting GIS and that sort of thing. I do not know how important that is. I think your advisers would say it is not important but, nevertheless, it is a factor. So I think to have that triple combination is a reasonable sort of thing.

[*Traduction*]

M. McKeough: J'ai toujours pensé que les provinces ont mieux investi cet argent que l'aurait fait le gouvernement fédéral. Cet argent sera remboursé, mais il y a la question des roulements. Est-ce que 99 p. 100 sera disponible aux provinces? À la date d'échéance, cet argent sera remboursé. Mais est-ce qu'il peut être emprunté le lendemain? C'est là vraiment la question. Ce n'est pas une question de remboursement, car quand ces obligations viennent à échéance, elles doivent être remboursées—je les ai signées dans le passé et elles étaient pour des montants effrayants—mais la province pouvait faire des emprunts le lendemain. La vraie question que vous nous posez est la suivante. Faut-il empêcher les provinces d'emprunter de l'argent du Régime de pensions du Canada? La réponse est non.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Comme vous le savez, cette question a soulevé beaucoup de doutes et de préoccupations en ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, à savoir est-ce la meilleure façon d'employer l'argent. Nous avons rencontré cette attitude partout au pays. Merci, monsieur le président.

Le président: Les gens n'ont pas plus confiance dans les trésoriers de nos jours qu'ils ne l'avaient dans le passé, c'est cela qu'ils sont en train de vous dire, monsieur McKeough. Je passerai la parole à M. Miller et puis à M. MacLellan.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Votre présentation est basée sur les régimes de ceux qui ont un faible revenu, c'est-à-dire qui dépendent de la sécurité de la vieillesse, du supplément de revenu garanti et du Régime de pensions du Canada. Quel est pour vous le rôle de la sécurité de la vieillesse? Pensez-vous qu'on doit maintenir le niveau actuel de la sécurité de la vieillesse ou pensez-vous qu'elle doit être indexée selon le revenu, comme le disent le document de fond et l'analyse de coûts du *Business Council on Pension Policy*? Pensez-vous qu'on doit maintenir le niveau actuel de la sécurité de la vieillesse au moyen de l'IPC, ou nous faut-il l'indexer en fonction du revenu?

M. Jackson: Personnellement, je n'aime pas l'indexation. J'estime qu'on doit l'évaluer de temps à autre pour voir si cela marche. D'un autre côté, le Régime de pensions du Canada est indexé, alors la sécurité de la vieillesse doit peut-être être indexée aussi. J'aime l'idée d'un mélange des bénéfices de base et des bénéfices liés au revenu. Je la trouve appropriée.

On doit se demander si le SRG doit être augmenté et la sécurité de la vieillesse diminuée. Tout le monde reçoit la sécurité de la vieillesse. Je ne suis pas contre cela parce que cela peut être imposé. Je pense que la sécurité de la vieillesse a ses avantages tandis que les experts nous disent que le SRG peut être l'objet d'abus. Je pense que si le SRG est lié au revenu, les personnes âgées peuvent donner leur richesse à leurs enfants, et ensuite recevoir le SRG. Je ne sais pas si c'est important, mais c'est un facteur. On peut peut-être combiner trois facteurs.

[*Text*]

Mr. McKeough: As a former provincial treasurer, I would say you are talking about something which is a universal program, and which some people at least who are receiving it, do not need it. Some people obviously need it not at all; some people need part of it, and do not need all of it. So you are spending taxpayers' money even though it is, in part, taxed back. Having said all that, realistically I think I probably agree with Mr. Jackson. I think we are some distance away from either the CPP... or having more people in private plans, before that is a realistic alternative to do away with it. In theory, yes. And, of course, when the CPP first came in, that was the thinking—that GIS would disappear. And OAS, too. Sure! We were not going to have any more inflation!

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What was going to happen to women then, who did not get into the Canada Pension Plan? Were they to receive nothing?

Mr. McKeough: They were all going to do very well in the new society.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes?

• 0950

Mr. Miller: Excuse me, but you are adding on to my time. We have some concern that, if the private pension plans or the public plans are not expanded, the Guaranteed Income Supplement becomes more important to people, rather than less important as the intention was. Your proposals show some hesitancy about any mandating and, particularly, hesitancy about mandating in the small business sector in terms of the impact it would have on business in itself. You make some recommendations that there should be voluntary mechanisms above the average industrial wage, the AIW, so if private plans and small employers are so difficult, why would we not consider making a system available to anybody under the AIW through expanded CPP or OAS, in combination with GIS? That would remove that burden to small businesses and small employers, and allow voluntary contributions to employer plans above the AIW?

Mr. Jackson: I guess insofar as the expansion of the Canada Pension Plan is concerned, if you do look to the levels of the YMPE, that the 25%, plus the OAS and, I think in that area where it is necessary, the GIS, that is a reasonable replacement. I guess the whole question of expansion of the Canada Pension Plan asks how much this country can afford. And is it needed? We do not see at the present time, up to the AIW, that the need is for expansion. That there is that area, so far as the cost is concerned I have already indicated that the cost of the present system in a mature society is very substantial. To expand the CPP, I think is a very easy thing. You solve the problem today, but you give the problem to tomorrow's generation.

And I think we have seen in the rest of the world where a lot of that has happened; the next which just keeps pushing it off to the following generation, and it gets worse and worse and worse, until such things happen as in the United States, where they have followed that system. It is surprising how in the public perception of the OASDI in the United States, the young generation really do not expect that they are going to

[*Translation*]

M. McKeough: En tant qu'ancien trésorier provincial, je dirais que vous parlez d'un programme universel, et qu'il y a des gens qui reçoivent des prestations qui n'en ont pas besoin. Il y a des gens qui ont besoin de toutes les prestations, d'autres que d'une partie, et d'autres qui n'en n'ont pas besoin du tout. Alors vous dépensez l'argent des contribuables, même si l'on peut l'imposer ensuite. Cela dit, je suis d'accord avec M. Jackson. Il ne serait pas réaliste de l'éliminer, car nous ne sommes pas arrivés au point où le RPC ou les gens dans les régimes de retraite privés... En théorie, si. Au début du RPC on a pensé de cette façon, c'est-à-dire que le SRG et le RSV disparaîtraient. Et nous n'aurions plus d'inflation!

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et les femmes qui ne participent pas dans le Régime de pensions du Canada? Elles ne recevront rien?

M. McKeough: Elles seraient bien protégées dans cette nouvelle société.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui?

M. Miller: Excusez-moi, mais vous prenez mon temps. Nous nous préoccupons du fait que si les régimes de retraite privés ou les régimes publics ne sont pas augmentés, le Supplément du revenu garanti deviendra plus important, au lieu d'être moins important comme c'était l'intention. Vos propositions montrent que vous n'êtes pas disposés à ce qu'on impose des régimes de retraite, surtout aux petites entreprises à cause de l'impact que cela aurait sur elles. Vous avez fait des recommandations au titre de mécanismes volontaires qui s'ajouteraient au salaire industriel moyen. Si la situation est si difficile pour les régimes privés et les petites entreprises, pourquoi ne pas augmenter le RPC ou le RSV en combinaison avec le RSG? De cette façon, on éliminerait le fardeau pour les petites entreprises et on permettrait des contributions volontaires au-dessus du salaire industriel moyen.

M. Jackson: En ce qui concerne l'élargissement du RPC, je pense qu'il serait raisonnable si vous parliez des plafonds annuels de salaire cotisable, c'est-à-dire de 25 p. 100 plus le RSV et, si nécessaire, le SRG. Mais quand on parle d'augmenter le RPC, on doit se demander combien notre pays peut se permettre. Est-ce qu'il est vraiment nécessaire? Nous ne voyons pas la nécessité d'une augmentation étant donné le salaire industriel moyen actuel. Je vous ai déjà dit que le coût du système actuel dans notre société est assez grand. Ce que vous faites, c'est de résoudre le problème aujourd'hui, mais de reporter le problème sur les générations de demain.

Nous avons vu le résultat dans d'autres pays du monde, où une génération laisse à la suivante la solution du problème, mais le problème empire, comme aux États-Unis. Aux États-Unis, les gens ne s'attendent pas vraiment à recevoir de pension, ils ont de graves soupçons envers l'ensemble du système, et ils ont vraiment peur. On a beaucoup entendu parler de la faillite de l'OASDT aux États-Unis. Ce n'est pas

[*Texte*]

get their pensions; they are very skeptical about the whole system surviving, and they are very frightened about it. There has been a lot of talk about the OASDI going broke in the United States. Well, it is not. But it is an awful treadmill to get on, of always expanding that. You do not have a problem the day you expand it, but 20 years later you do. They solve that by expanding it again, and perpetually putting off. That is sort of the same thing as inflation; it gets higher and higher and higher until, all of a sudden, there is a day of reckoning.

Now, in the United States, what they have done is to increase the taxes; they are very substantial now and they have postponed the indexing, partly. They have also postponed the retirement age. I think that is one of the things that, maybe, has not been raised. But if you look at when pension plans were put in, with retirement at age 65, the expectation of life was age 65. Now, with the dramatic improvement in mortality, in the aging of our population, my own feeling is that . . . well, in the United States what they had to do as a matter of cost was actually a good societal problem. If we need more money for the retired, should we not be moving the retirement age up to 67 or 68, as the Americans have done? And if you were to do that, you would have to start today to say that we will do that in the year 2000, which is what the Americans are doing. I think that is a useful problem because of the cost of these benefits. We already have a fabulous deficit, and that deficit, I think, is going to abort our recovery. We have to get that down, so how can we lay on more obligations then we already have?

• 0955

Mr. Miller: Part of the problem in the U.S.A. must be sort of a policy decision. They find a trillion dollars for arms over the next five years so . . . I mean, it is a matter of priorities as well. But without pursuing that, the concern we have then, obviously, is coverage. You have not, that I can see, offered us many options in order to increase the retirement income of low-income individuals. You indicate that there is some possibility that the private sector can be encouraged through incentives. Have you done any cost analysis of what it would require in terms of tax incentives, or tax credits, to improve coverage in the private plans? We know that only about half the workers in the private sector have employer-sponsored plans. There are all kinds of incentives right now to employers. The RRSP for one, is available to employers, and they have not taken it up at the low-income levels as we might have wished. How can we improve that situation?

Mr. Jackson: At those low levels, my own view is that what we are giving them in retirement is pretty good. The problem is not to give them more, as much as it is to reach some of those marginal people, make sure that they are working, and make sure that their position is improved. In other words, I think the strong economy is the best assurance of a good pension and, if we do not get those people working now, they are in a bad situation. But to ask people with low incomes to put more aside now for retirement I think is inappropriate. I

[*Traduction*]

vrai. Mais c'est un problème affreux et l'augmentation n'est pas la solution. On n'a pas un problème le jour où c'est augmenté, mais 20 ans plus tard. Ils essaient de résoudre le problème en augmentant davantage, en reportant la solution. C'est un peu comme l'inflation, elle devient de plus en plus grande, et tout à coup, il y a le jour du jugement.

Aux États-Unis, ils n'ont fait qu'augmenter les impôts. Les impôts sont assez appréciables maintenant et ils ont reporté l'indexation. Ils ont aussi reporté l'âge de la retraite. Je pense que c'est une question qui n'a pas été soulevée. Lorsque les régimes de pensions ont commencé à être créés, la retraite était fixée à 65 ans et l'espérance de vie était de 65 ans. Maintenant, avec la hausse spectaculaire du taux de mortalité, comme notre population vit plus longtemps, je crois que . . . Aux États-Unis, pour régler la question des coûts, il a fallu poser un problème social. S'il faut davantage d'argent pour les retraités, pourquoi ne pas reporter l'âge de la retraite à 67 ou 68 ans, comme l'ont fait les Américains? Le cas échéant, il faudrait dès maintenant commencer à dire que cela se fera en l'an 2000, comme les Américains. C'est un problème auquel il faut faire face étant donné le coût de ces pensions. Nous avons déjà accumulé un énorme déficit qui fera avorter notre reprise, du moins à mon avis. Comme il nous faut réduire le déficit, comment peut-on s'imposer des obligations en sus de celles que nous avons déjà?

M. Miller: Je crois qu'une partie du problème des Américains est politique. Ils sont toujours capables de trouver pour les cinq prochaines années un billion de dollars pour des armes; par conséquent, c'est aussi une question de priorité. Pour passer à autre chose, toutefois, nous nous soucions également de la couverture. Vous ne nous avez pas proposé beaucoup d'options pour augmenter le revenu de retraite des personnes à faible revenu. Vous dites qu'il serait peut-être possible d'encourager le secteur privé en lui consentant des avantages. Avez-vous fait une analyse de coûts des encouragements fiscaux ou des crédits fiscaux qu'il faudrait autoriser afin que les régimes privés améliorent leur couverture? Nous savons déjà que seulement la moitié environ des travailleurs du secteur privé ont un régime de pension parrainé par leur emloyeur. Il existe pourtant déjà toutes sortes d'incitations pour les employeurs. Le REER en est une, par exemple, mais ils n'en ont pas autant profité aux faibles niveaux de revenu qu'on l'aurait souhaité. Comment peut-on améliorer la situation?

M. Jackson: À ces bas niveaux, je crois personnellement que nous leur accordons déjà pas mal pour la retraite. Le problème, ce n'est pas de leur en donner davantage, mais d'essayer de rejoindre certains des marginaux, de s'assurer qu'ils ont un emploi et qu'ils sont en mesure d'améliorer leur situation. Autrement dit, une économie forte est la meilleure garantie d'une bonne pension et, si nous ne trouvons pas à tous un emploi dès maintenant, ils se retrouveront en mauvaise posture. Demander aux gens à faible revenu d'épargner

[*Text*]

think for those low-income people, if they are just scraping by today, it is reasonable that they should be looked after substantially by the government, in retirement. Our real objective should be to move them from a borderline situation up to earning a better wage.

Mr. Miller: I have difficulty in relating intergeneration transfers through CPP and what the difference in that is, if we increase CPP . . . if we bring people up to a reasonable income or we use the GIS to do that? If people are not going to get into a private plan, and if they are not going to have increased expansion in CPP, we are going to continue to be transfering to future generations through present-day taxpayers and through GIS. And we have an indication that people would prefer to contribute to a plan rather than to get the GIS; that there is some stigma to an income-tested GIS. Do you see a difference between intergeneration transfers and the public plan, CPP, and GIS?

Mr. Jackson: Oh, yes. I think it is much better to take a position where you decide if we are going to give something to the aged we are going to pay for it now. And if today's generation is not willing to pay . . . the present worker is not willing to pay for the present aged, there is very little chance that it will happen a generation down the road in a CPP where, as you move down that road, your costs have to go up. You would find, I think, if this generation is not willing to pay, then I think with future generations, you will find them being of the same view. As I have mentioned, in Europe and in so many countries, they have found that in order to pay these benefits, the worker has to take a reduced standard of living. And if the worker has to take a reduced standard of living, he looks at these things and wonders, why should the retired not take the reduced standard of living.

Mr. A. Powis (Chairman, Noranda Mines Limited, Representative, Business Council on National Issues): Excuse me, may I just add to that. You are talking about the GIS and that is targeted to people who need it. The CPP goes to everybody—to me, as well as to somebody who needs it. So you are far better off trying to use the GIS, the targeted thing, than to expand a plan which has universal application.

Mr. Miller: But it has universal application because it is earnings-related; it is a contributory plan. It is not, and we know it is not, fully-funded. It was never intended to be fully funded, and I reject the statement by Mr. McKeough that the plan is in the hole. It is serving the purpose that it was intended to do, and Mr. McKeough is one of the individuals responsible for investing that money in the provinces, so that there will be some intergeneration transfer into the future through hospitals and schools and hydro development, etc.

Mr. Jackson: If the Canada Pension Plan were now mature, I think we would see a different attitude. You know it is fine to expand the Canada Pension Plan now; it is only costing 3.6% and, surely, we can afford to pay more. But if we will look at that pension plan which today when a large part of the present aged are not covered by the Canada Pension Plan, eventually as the system matures, they will be, and the cost will be of the order of 10%. If you were in that situation I think the attitude

[*Translation*]

davantage maintenant en vue de leur retraite n'est pas indiqué. Si les personnes à faible revenu ont déjà du mal à joindre les deux bouts, il serait raisonnable que le gouvernement s'occupe largement d'eux après leur retraite. Notre objectif réel devrait être de les amener du salaire minimum à un salaire meilleur.

M. Miller: J'ai du mal à relier les transferts entre génération et le RPC, car la différence est que, si nous augmentons le RPC, si nous voulons accorder un revenu plus raisonnable aux retraités, ne vaudrait-il pas mieux utiliser plutôt le SRG? Si les gens n'ont pas de régime privé et si on n'a pas l'intention d'élargir le RPC, nous allons continuer à transférer ces obligations aux générations futures par les contribuables actuels et par le SRG. Il semble que les gens préféreraient cotiser à un régime plutôt que de recevoir le SRG; il semble être déshonorant de recevoir un SRG fondé sur le revenu. Faites-vous une distinction entre les transferts entre générations et le régime public, le RPC, et le SRG?

M. Jackson: Certainement. Il vaut beaucoup mieux payer immédiatement pour ce qu'on décide de donner aux personnes âgées. Si la génération actuelle n'est pas prête à payer, si le travailleur ne veut pas payer pour les personnes âgées, il est peu probable que la prochaine génération soit d'un avis différent, surtout que les coûts auront augmenté. Si la génération actuelle de travailleurs n'est pas disposée à payer, je crois que les futures générations seront du même avis. En Europe et dans beaucoup d'autres pays, on s'est rendu compte que le niveau de vie des travailleurs était inférieur parce qu'il leur fallait payer ces avantages. Si les travailleurs doivent accepter une telle situation, ils risquent fort de se demander pourquoi les retraités, eux, n'accepteraient pas une baisse de leur niveau de vie.

M. A. Powis (président, Conseil d'administration, Les Mines Noranda Limitée, représentant, Conseil d'affaires sur les questions nationales): Permettez-moi d'ajouter quelque chose. Vous parlez du SRG qui est adapté en fonction des gens qui en ont besoin. Le RPC profite à tous, à moi aussi bien qu'à celui qui en a vraiment besoin. Il vaut beaucoup mieux essayer de se servir du SRG, programme adapté, plutôt que d'essayer d'élargir un régime universel.

M. Miller: Mais il est universel parce qu'il est lié au revenu; c'est un régime à cotisation. Nous savons maintenant qu'il n'est pas pleinement capitalisé. On n'en a jamais eu l'intention et je ne suis pas d'accord avec M. McKeough qui dit que le régime est déficitaire. Il sert les fins prévues et M. McKeough est l'un des responsables du prêt de cet argent aux gouvernements provinciaux, ce qui signifie qu'il y aura transfert entre les générations par l'entremise des hôpitaux, des écoles, des centrales hydro-électriques, et cetera.

M. Jackson: Si le Régime de pensions du Canada arrivait maintenant à maturité, je crois que l'attitude serait différente. C'est bien beau d'élargir le Régime de pensions du Canada en ce moment puisqu'il ne coûte que 3.6 p. 100 et que nous pouvons certainement y contribuer davantage. Toutefois, en ce moment, une grande partie des personnes âgées ne reçoivent pas de pension du Régime de pensions du Canada, mais elles seront de plus en plus nombreuses à en recevoir une au fur et à

[*Texte*]

towards expanding the Canada Pension Plan would be somewhat different.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman. I just want to ask a couple of questions. One is where you say near the top of page 15 of your brief:

> In the case of a terminating employee, at least one half of the cost of the vested benefit should be paid by the employer, . . .

So you are saying that employers should contribute 50% of pension benefits. Is that right, Mr. Jackson? The reason I ask that is because I am concerned with trying to develop some kind of rationale, some kind of climate, for small business to provide pension plans for its employees. It seems to be an area where a real need exists.

Mr. Jackson: As you move more towards immediate vesting and if you were to look at this situation of an immediately vested plan, and if you were to have a money purchase type of plan, which is what I think small business for the most part does have, or would be looking at, in that situation it is just a matter of which pocket it comes out of, whether you call it employer money or call it employee money. If I have an employee, and I say I am going to pay you $100 but you have to take $10 out of it for a pension plan and I am not going to contribute anything, but he has a vested right to that, it is not very much different from my paying him $95 and saying you have to contribute $5 and I am going to contribute $5. In each case, $10 is going into a pension plan, and he is ending up with $90 net, and that $10 is vested in him. So as you move towards immediate vesting, and I think that is the trend, then the question of whether it is an employer or an employee contribution is immaterial.

Mr. Miller: You say moving towards immediate vesting. Do you mean over the long term? Is that it?

Mr. Jackson: I guess the argument becomes, whether it is employer or employee, continually less important. The cost is there, and who pays it is . . .

• 1005

Mr. MacLellan: Yes. I am thinking in terms of incentives for small business to provide some kind of plan so that we can make a start on this. I agree that the excess interest question is a very important one, but I also feel that an even more important question is to get those who are not providing plans for their employees to start providing plans. Now you say that we should not mandate pension plans—other than the tax question perhaps—but how do we encourage the employers who are not providing plans now to start providing plans?

Mr. Jackson: I guess our position has been mandating minimum plans if necessary, but not necessarily mandating minimum plans. In other words as far as big business is concerned, it is not a big issue. The big business very substantially has pension plans. So what we are talking about are the

[*Traduction*]

mesure que le régime atteindra sa maturité. La cotisation pourra alors être de l'ordre de 10 p. 100. Si nous en étions déjà là, je crois qu'il y en aurait moins en faveur de l'élargissement du régime.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président. Je voudrais juste poser quelques questions. Au haut de la page 15 de votre mémoire, vous dites ce qui suit:

> Dans le cas des employés qui quittent, au moins la moitié du coût de la pension acquise devrait être payée par l'emloyeur . . .

Vous croyez donc que les employeurs devraient fournir 50 p. 100 de la pension. C'est bien cela, monsieur Jackson? Je pose la question parce que j'essaie de trouver un raisonnement logique, un certain état d'esprit qui inciterait les petites entreprises à offrir des régimes de pension à leurs employés. Il me semble qu'il y a là un besoin réel.

M. Jackson: Si vous demandez la dévolution immédiate pour un régime de souscription au comptant, le type le plus courant chez les petites entreprises, il ne s'agit plus que de décider de quelle poche doit provenir l'argent, de celle de l'employeur ou de celle de l'employé. Si je décide de payer mon employé 100 dollars dont je retiens 10 dollars pour un régime de pension, c'est que je ne contribue en fait rien. Pourtant, l'employé a un droit acquis sur cet argent. Ce serait la même chose si je le payais 95 dollars en lui demandant de fournir 5 dollars alors que, moi, je fournirais aussi 5 dollars. On investit toujours 10 dollars dans le régime de pension, si bien que l'employé se retrouve avec un salaire net de 90 dollars et un droit acquis sur 10 dollars. Si l'on adopte la dévolution immédiate, comme le laisse croire la tendance actuelle, il n'est plus pertinent de se demander s'il s'agit d'une cotisation de l'employeur ou de l'employé.

M. Miller: Vous dites passer à la dévolution immédiate. Vous voulez dire à long terme?

M. Jackson: Le problème est de savoir si c'est une cotisation de l'employeur ou de l'employé qui devient de moins en moins importante. Il y a un coût et comment peut-on savoir qui . . .

M. MacLellan: Oui. Je songe à des encouragements pour les petites entreprises afin qu'elles offrent un régime quelconque qui pourrait servir de point de départ. J'admets que la question des intérêts excédentaires est très importante, mais je trouve encore plus important d'amener ceux qui ne le font pas déjà à offrir des régimes à leurs employés. Vous dites que nous ne devrions pas rendre ces régimes obligatoires sinon pour l'impôt—mais comment pouvons-nous encourager ces employeurs qui n'offrent pas de régime de pension à le faire dès maintenant?

M. Jackson: Nous croyons qu'il faudrait rendre obligatoires des régimes minimum si nécessaire, mais pas nécessairement rendre obligatoires des régimes minimum. Autrement dit, ce n'est pas un gros problème pour les grandes entreprises qui en général ont des régimes de pension. C'est donc uniquement un

[*Text*]

problems of the small employer. And we do not think that we are that well qualified to talk about the problems of the small employer. So talk to him. If you are going to hit him, he is the man who is the expert on this sort of a thing. I think, though, that when we get into that position, we have to look very carefully to determine whether, by mandating for that particular thing, are we helping the problem or are we aggravating the problem. I think the small employer is a very important part of our society, and to get more of them established seems to be crucial as is to have them survive, as a number of them go bankrupt. So there is all those questions which I think you have to look at. First of all, get a healthy small business and then make sure that they have retirement arrangements.

Mr. MacLellan: Now, with respect to the portability question, it has been stated that it really would not be a problem if company plans would augment the deferred pension benefits of employees, who are no longer working with that company; that if that person's pension benefits were augmented along with the employees who were still working for that company—mind you on a pro rata basis for the period of time that employee spent with that company—then there would not really be a question of benefit. It would not matter if the person got one cheque or three pension cheques, as long as they adequately reflect that person's period of employment with the company, and that would look after the portability question. What would you say on that?

Mr. Jackson: Well, we are opposed to the mandating of any cost-of-living on anything, really. But I think the problem you have raised is important, and I think the important answer is that the employee should have the right to take his money out if he is with an employer who does not treat that terminated employee in the right way. So he has a right to take the money out and, then, he has a money purchase plan, and if he is concerned about inflation, then supposedly he will put it in an investment which, with its higher interest earnings, will reflect some of that.

Mr. MacLellan: The only concern though, sir, is that if, once a plan has become vested and if employees can take their money out after vesting, then of course, you may have a shortfall of funds in the plan. That has been a concern. Once it is vested, then you have the right . . . you know what money is going to be left, so you can plan for the future; whereas, after it is vested, if you can take the money out, it may sabotage the plan, and there may not be the funding at the top end to look after it all. It is just a question of a person perhaps . . . if you work for a company for five years and you leave to go somewhere else, and your pension is vested after that five years, that pro rata five-year pension is to be augmented in comparison with, say, a five-year period of somebody who is retiring at age 65 from that company. Mind you, you are giving the benefit to somebody who no longer works for you, but it may be a way of dealing with the portability question—not through portability per se, but on a pro rata basis in accordance with the period of time you spent with a specific employer.

Mr. Jackson: Yes. I appreciate the problem. I think that for a person starting at age 25 and quitting at 30, those funds are

[*Translation*]

problème pour les P.M.E. Et nous ne nous jugeons pas bien placés pour en parler. Rencontrez les P.M.E. Comme ce sont elles qui seront affectées, il vaut mieux s'adresser à elles. Mais lorsqu'on sera rendu là, il faudra se demander très sérieusement si, en rendant cela obligatoire, on aide à résoudre le problème ou plutôt à l'aggraver. Les P.M.E. représentent une partie très importante de notre société et comme un certain nombre d'entre elles font faillite, il faut encourager la création d'un plus grand nombre d'entre elles et les aider à survivre. Toutes ces questions devront être étudiées. Commencez par trouver une P.M.E. prospère puis assurez-vous qu'elle a prévu des revenus de retraite.

M. MacLellan: Quant à la transférabilité, on a dit que ce ne serait pas vraiment un problème si les sociétés augmentaient les pensions différées des employés qui ne travaillent plus pour elles, que si la pension de ces employés était augmentée au même moment que ceux qui sont toujours à l'emploi de la société, évidemment au prorata de la période d'emploi, la pension ne poserait plus de problème. Que le retraité reçoive un chèque ou trois, pour autant que les montants correspondent à la période d'emploi du prestataire au sein de la compagnie, il n'y aurait plus de problème de transférabilité. Qu'en pensez-vous?

M. Jackson: Nous sommes contre l'indexation obligatoire de quoi que ce soit. Le problème que vous soulevez est important et je crois qu'une solution possible serait que les employés aient le droit de retirer leurs fonds si l'employeur qu'ils quittent ne traite pas comme il le faut ses anciens employés. Comme il s'agirait probablement de régimes à souscription au comptant, si l'employé se préoccupe de l'inflation, il n'aura qu'à investir ce montant pour en tirer des revenus plus élevés, ce qui pourrait l'aider dans une certaine mesure.

M. MacLellan: Mais une fois le droit à la pension acquis, si les employés sont autorisés à retirer leurs fonds, le régime pourrait se retrouver déficitaire. Cette crainte a été exprimée. Une fois le droit à la pension acquis, on sait combien d'argent il restera et on peut donc prévoir pour l'avenir. Tandis que si on a le droit de retirer ces fonds après la dévolution, on pourrait ruiner la caisse de retraite. Cela peut dépendre . . . si vous travaillez à un endroit pendant cinq ans et que votre pension vous soit acquise, on pourrait augmenter cette pension de cinq ans de la même façon que celle du travailleur de 65 ans qui a quitté la compagnie pour prendre sa retraite. C'est accorder un avantage à quelqu'un qui ne travaille plus pour vous, mais ce serait peut-être une façon de régler le problème de transférabilité en accordant ainsi une augmentation au prorata de la période d'emploi.

M. Jackson: Oui. Je comprends le problème. Pour un travailleur de 25 ans qui quitte la compagnie à 30 ans, les

[*Texte*]

there for a very long period. And if there is not anything done with that, the purchasing power—certainly, in recent history—would be pretty miserable. I think we have to do something. The Business Council is against the compulsory indexing, or whatever you want to call it, with that benefit, and the only answer we have is that he should be able to take it out and put it into a locked-in RRSP.

Mr. Powis: But he should not be allowed to take it out and spend the money.

Mr. Jackson: That is right. It is locked in.

Mr. Powis: Chances are that 99 out of 100 people would take out take it out and spend it. We have a lot of experience with that.

Mr. MacLellan: Now, just with respect to pensions being offered to part-time employees, the only concern is that for the large number of part-time employees who are not unionized, if pensions are going to be paid to part-time employees after, say, two years as you suggest, how do we get around the fact that employers may terminate those part-time employees as they approach that two-year period and hire other part-time employees? I agree with the concept of providing pensions for part-time employees, but I am worried about that aspect of it.

Mr. Jackson: Well, I think certainly if you look at part-time employees, you have great diversity. What we are looking at, more I think, and we are seeing more of it in society is what I would call "permanent part-time employment" as contrasted with the floating part-time employment. So we are offering only a partial solution. As to the other, your talk about human nature problems, I do not know that you can legislate. The more you legislate, the more ingenious people will find a way around it. But what we are really saying is that, I think, as you look at society over the next 10 or 20 years you are going to see tremendous changes. Certainly, a lot of females are going to go through periods of full-time permanent work and part-time permanent work, and you are going to have tremendous diversity. So this I think will solve the permanent part-time but not the casual part-time.

The Chairman: Your last question, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Yes. You mentioned that survivor benefit. I agree with it, and I appreciate that you are including that concept of the survivor benefit. You mentioned that it should be in the range of 60%. We have had people who have said that perhaps 70% should be the high figure. It is a question of opinion, and I was just wondering if you had any particular basis for suggesting the figure of 60%.

Mr. Jackson: No, it is very substantially an arbitrary figure. The higher the percentage, of course, the lower the initial pension, so it is quite arbitrary. But I think there is a general consensus, as I have felt it, of between 60% and two-thirds, 66.67%. Those are the figures I have heard most frequently, and that is up from 50% about 10 years ago and, maybe, it will be 80% in another 10 years, but it seems to me that is where it is at the moment.

[*Traduction*]

fonds se trouvent immobilisés longtemps. Si l'on ne fait rien pour y remédier, le pouvoir d'achat risque d'être minable. Il faut absolument faire quelque chose. Le Conseil des gens d'affaires s'oppose à l'indexation obligatoire. Par conséquent, la seule solution serait de l'autoriser à retirer son argent pour l'investir dans un REER non encaissable.

M. Powis: Mais il ne devrait pas être autorisé à dépenser cet argent.

M. Jackson: Non, le REER ne serait pas encaissable.

M. Powis: Mais 99 p. 100 des gens prendront cet argent et le dépenseront. C'est ce qui se passe la plupart du temps.

M. MacLellan: À propos des pensions pour les employés à temps partiel, comme la plupart des employés à temps partiel ne sont pas syndiqués, s'ils devenaient admissibles à un régime de pension après deux ans par exemple, les employeurs ne risqueraient-ils pas de les renvoyer alors qu'ils ont presque deux ans d'emploi, pour engager d'autres travailleurs à temps partiel? Je suis d'accord en principe avec les régimes de pension pour les employés è temps partiel, mais je crains cette possibilité.

M. Jackson: Il existe une foule de catégories d'employés à temps partiel. De plus en plus, et c'est ce qu'on vise ici, on trouve des employés permanents à temps partiel, par opposition à la main-d'oeuvre temporaire à temps partiel. Ce ne serait donc qu'une solution partielle. Quant au problème posé par la nature humaine dont vous parlez, je ne sais pas si on pourrait adopter une loi contrant cet effet. Chaque fois qu'on adopte une mesure législative, les plus ingénieux trouvent une façon de la contourner. Nous croyons toutefois que d'ici 10 à 20 ans, la société connaîtra toute une évolution. Beaucoup de femmes ont parfois un emploi permanent à temps plein et parfois un emploi permanent à temps partiel. On retrouvera toute une gamme de formules. Je crois donc que cela pourra régler le problème des employés permanents à temps partiel, mais pas celui des temporaires à temps partiel.

Le président: Une dernière question, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Bien. Vous parlez de la prestation au survivant. Je suis d'accord avec vous et je suis heureux que vous mentionniez ce concept. Vous dites que la pension devrait être de l'ordre de 60 p. 100 alors que certains ont proposé 70 p. 100. Cela dépend de chacun, je suppose, mais je me demandais si vous aviez des raisons particulières de suggérer 60 p. 100.

M. Jackson: Non, c'est un chiffre tout à fait arbitraire. Le pourcentage est un versement proportionnel au montant de la pension de départ; c'est donc tout à fait arbitraire. Mais j'ai eu l'impression qu'en général, on était favorable au taux de 60 p. 100 ou des deux tiers, soit 66.67 p. 100. Voilà les deux chiffres que j'ai entendus le plus souvent. Il y a 10 ans, on parlait de 50 p. 100 et peut-être que dans 10 ans, on sera rendu à 80 p. 100. En ce moment toutefois, j'ai l'impression qu'on pense surtout à 60 p. 100.

[*Text*]

Mr. MacLellan: Thank you, sir. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. MacLellan. Mr. Desmarais.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mr. Chairman. I would like to spend a little time on your recommendation No. 10 which has to do with inflation protection. First of all, you make the point that you are not in favour of any mandatory system of inflation adjustments at all. And you say in your recommendation No. 10 that:

> The full indexing of OAS/GIS and CPP/QPP provides substantially full inflation protection to low income pensioners.

There is substantially full inflation protection but there is a small gap in there which may be 10% of the poverty-line income, roughly, and that is what I am trying to get at.

I would like to have your opinion as to whether it is possible for the private sector to guarantee that part of the private pension, which is required to bring a pensioner's income up to the poverty line, would be indexed. I agree with the fact that you say the "middle and upper income groups receive significant protection" and I do not think they need indexation on most of their pensions.

• 1015

Mr. Jackson: That is a tough question to get any consensus on in the private sector. But let me throw out a question which I do not think has been addressed but I think is an important one in the sense of what the attitude is of this committee, this task force, on money purchase pension plans. If you say on a money purchase pension plan that the employee puts in 5%, the employer puts in 5%, and the employee gets all the interest earnings of that fund, he ends up at retirement with a lump sum which is his, and it is going to be invested at current rates of interest. If you think of it going into something like a 15-year mortgage, it runs off very much like his life expectancy. So he has everything he is entitled to and there is no more money anywhere around. Now, is this committee saying, yes, that person can take an immediate annuity at today's current high rates and not have any inflation protection, and that it is appropriate in that case because he has got all he is entitled to? That is the same thing as far a self-employed who has no other option but to do that sort of thing. Or are you saying that person must take a reduced pension? In other words, rather than having a pension based today on 12% interest, he has to take a pension based on something less, 6% or 3%—whatever you choose—and if you believe in the excess interest approach, the excess earnings of that fund will then accrue to him so that he gets an improving pension every year. If you do that as a matter of social policy, that may be fine. I think it is going to be extremely unpopular. Certainly we know that when we have given those options to people, 99% of them say I want the money now; I do not care about what I am going to be like at the age of 85 or 90.

Now, if you take that attitude that you should allow the choice and there should be a choice . . . well, I know it would

[*Translation*]

M. MacLellan: Merci, monsieur. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur MacLellan. Monsieur Desmarais.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, monsieur le président. Je voudrais m'étendre un peu sur votre recommandation 10 à propos de la protection contre l'inflation. Vous commencez par dire que vous vous opposez à toute forme obligatoire d'indexation. Vous dites dans votre recommandation 10, et je cite:

> La pleine indexation de la S.V. et du S.R.G. d'une part et du R.P.C. et du R.R.Q. d'autre part, assure une protection suffisante contre l'inflation aux pensionnés à faible revenu.

Il se peut que la protection contre l'inflation soit suffisante pour eux, mais il y a un groupe de laissés pour compte, ceux qui se trouvent dans une marge de 10 p. 100 du seuil de la pauvreté et c'est à eux que je pense.

A votre avis, le secteur privé serait-il en mesure d'assurer l'indexation de cette partie de la pension privée qui élève le revenu du pensionné au seuil de la pauvreté. Je suis parfaitement d'accord quand vous dites que ceux qui ont des revenus moyens et supérieurs sont bien protégés et je ne crois pas qu'ils aient besoin de l'indexation de leur pension.

M. Jackson: C'est très difficile d'amener le secteur privé à s'entendre là-dessus. Laissez-moi pourtant vous poser une question dont personne n'a traité mais qui est quand même importante, afin de connaître la position de votre Comité sur les régimes de pension à souscription au comptant. Si un employé verse 5 p. 100 dans un tel régime et l'employeur aussi, et si l'employé conserve tous les revenus d'intérêts du fonds, il se retrouve au moment de la retraite avec un montant qui lui appartient pleinement et qu'il peut investir au taux d'intérêt courant. S'il investit cette somme dans une hypothèque de 15 ans, il immobilise tous ses avoirs probablement pour toutes les années qui lui restent à vivre. Il n'aura plus d'argent pour le reste. Votre Comité croit-il que cette personne peut acheter une rente immédiate au taux d'intérêt très élevé que nous connaissons en ce moment, sans protection contre l'inflation, parce que dans ce cas-ci, elle a tout l'argent auquel elle a droit? C'est la même chose pour les personnes à leur propre compte qui n'ont pas le choix. Ou peut-être préféreriez-vous que cette même personne reçoive une pension réduite, c'est-à-dire qu'au lieu de recevoir une pension calculée en fonction de taux d'intérêt de 12 p. 100, qu'elle reçoive une pension à 6 ou 3 p. 100 d'intérêt et, comme vous croyez aux intérêts excédentaires, les revenus supplémentaires du fonds s'accumuleraient pour augmenter la pension chaque année. Si c'est une politique sociale, c'est très bien. Je crois cependant que ce sera loin d'être populaire. Chaque fois que nous avons donné le choix aux gens, 99 p. 100 d'entre eux préféraient avoir l'argent tout de suite sans se soucier de ce qui pourrait leur advenir à 85 ou 90 ans.

Si vous préconisez le libre choix, je crois que les compagnies d'assurances n'auraient aucun mal à offrir un régime suivant

[*Texte*]

be quite easy for the insurance companies to provide that sort of thing. I mean the sort of thing where we would say, All right, we will give you a pension at a lower rate of interest, and you can get the benefit of the experience of the fund after retirement. If you will allow that as a choice rather than to say he has to take it, then you could do the same thing with the final average pension plan.

You know so far as I am concerned, the final average pension plan is worked out so that the money is there and it is being properly used, so if the employer . . . if you believe there should be an option, then that would be another option that would be required to be in a pension plan; that not only do I get 70% of my final average pension, but the employer must provide me with an option that, rather than taking 70%, I take a lower percentage which has a cost-of-living element or excess interest. That is one thing.

We are very much in favour of the ad hoc, because the ad hoc deals with the present retired person. I think that should be encouraged because the present retired are the ones who have suffered most from the past high rates of inflation, if we are optimistic enough to think that it is a matter of the past. If you bring in any form of compulsion, my own feeling is that it is going to impact on the ad hoc. And I think the ad hoc has been very very good, because you have an amount of money and you give it to the ones that you perceive as being the most in need. And many of the very elderly are most in need because, often at that time, when the 90-year-olds of today were employees, there were no pension plans, or they were much poorer than the plans of today and they have not benefited. So in our own company, this is quite common. We give more of the money to the very old and very little to the person who just retired.

Now the more you mandate I think that takes away from it but I guess, personally, if there were to be mandating, which the Business Council is opposed to, I would be in favour of that sort of thing—that is, of mandating up to a minimum amount. That is not the position of the BCNI. But I guess in degrees of things we do not like, that would be the one we would find least objectionable, although I think it would have to be up to a certain amount and prospective only if it is mandating.

I think then you have to look at what are some of the consequences of that. Some of them can be counterproductive. If you put all this legislation in, then you are going to find some persons who will terminate their plan; you are going to find people who are going to change from a final average to money purchase. You are going to find some who will reduce their 70% to 60% and, boy, that is easy to say, but it is a hell of a hard thing to do! If an employer felt that he had to do that, in many instances you will end up with more industrial strife. So obviously they are not easy questions to answer.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): You did not tell us anything about the use of unisex tables. What is your opinion?

Mr. Jackson: I think unisex is a very emotional issue. A large percentage of the population at the present time feels

[*Traduction*]

lequel les gens recevraient une pension à un taux inférieur d'intérêt mais, une fois à la retraite, ils pourraient profiter des revenus du fonds. Si vous laissez le choix, on pourrait faire la même chose pour les régimes dont la pension est fixée en fonction de la moyenne des dernières années.

Personnellement, ce régime de pension est calculé de sorte que l'argent est disponible et bien utilisé; par conséquent, si l'employeur . . . Si vous croyez qu'on devrait avoir le choix, il faudrait que ce soit ajouté dans les régimes de pension. Ainsi, non seulement j'obtiendrais 70 p. 100 de la moyenne de mes dernières années de revenus, mais l'employeur devrait me permettre d'accepter une pension plus basse en échange d'une indexation ou du versement des intérêts excédentaires. C'est différent.

Nous sommes très favorables aux augmentations spéciales parce qu'elles visent ceux qui sont déjà à la retraite. Et comme les retraités actuels sont ceux qui ont souffert le plus des taux très élevés d'inflation que nous avons connus, et que nous ne connaîtrons plus j'espère, on devrait encourager cette façon de faire. Je crois personnellement que si vous imposez une obligation quelconque, cela aura des répercussions sur les augmentations spéciales. Or, je crois que cette formule s'est avérée excellente parce que lorsqu'on dispose d'une somme quelconque, on la partage entre ceux qui en ont le plus besoin. Très souvent, ce sont les plus âgés qui en ont davantage besoin car ceux qui ont 90 ans aujourd'hui ont été employés à une époque où il n'y avait pas de régime de pension ou alors ces régimes étaient beaucoup plus pauvres que ceux d'aujourd'hui. C'est assez fréquent chez nos anciens employés. Nous donnons davantage aux plus vieux et très peu à celui qui vient juste de prendre sa retraite.

Si vous deviez absolument imposer quelque chose, ce à quoi le Conseil des gens d'affaires s'oppose, je pencherais personnellement pour une indexation obligatoire jusqu'à un minimum donné. Je tiens à dire que ce n'est pas la position du Conseil. Mais disons que si on devait donner un ordre aux choses qui nous déplaisent, celle-ci serait la moins rebutante. Toutefois, il faudrait qu'il y ait un plafond et que l'obligation ne vaille que pour l'avenir.

Il faut maintenant étudier les répercussions possibles. Certaines pourraient très bien nuire à l'efficacité de la mesure. Si vous adoptez toutes sortes de dispositions légales, vous constaterez que certains mettent fin à leurs régimes de pension, que d'autres vont transformer leurs régimes basés sur la moyenne des dernières années de revenus en régimes à souscription au comptant. Certains vont ramener le pourcentage de la pension de 70 p. 100 à 60 p. 100 des revenus, ce qui est facile à dire, mais beaucoup plus difficile à faire. Si un employeur s'y sentait obligé, il ferait alors face, dans presque tous les cas, à des conflits industriels. Ce ne sont donc pas des problèmes faciles à régler.

Le vice-président (M. Desmarais): Vous ne nous avez rien dit de l'usage de tables unisexe. Qu'en pensez-vous?

M. Jackson: Pour moi, le problème est d'ordre émotionnel. Un pourcentage élevé de la population croit que l'usage de ces

[*Text*]

that unisex is appropriate. I guess I would say that is just because they have not been educated by actuaries. If you look at it as a woman's issue, then it is not necessarily to their advantage. If you look at it in the area of pension plans, most pension plans are independent—either flat rate or unit purchase or final average—and in that instance, if you say it has to be unisex, you are not changing the benefit to the employee at all; you are affecting the employer's cost. And if you were to take that beyond the pension and apply it through all of society, then you would find that in many instances females would be paying more. They would be paying more for their driving. So in a real issue and as a matter of human right, you made everything unisex, I suspect that females . . . well, there have been studies in the United States, which I have not seen, which purport to say that females would be worse off if you made that unilaterally across the whole country as a matter of human rights.

Beyond that, I would say that it appears that the answer might be quite simple. It depends how you frame that. If you have a very tight, controlled, area and, say, you have no options, then the result might be what you expect, but if you allow any selection, then you can easily find the thing ending up with the females not getting the benefits they expected in the pension area. I mean that in the sense that, if you have a choice, then an employer would always have the males . . . he would give them the pensions himself, and he would give the females to an insurance company. And the insurance company, in finding that instead of having half their pensioners females that they are all females, or 90% females, the rates would tend to become very close to female rates.

So apart from that, I do not see the rationale of it. All that we were saying was that a person is getting what he is entitled to, and females are getting what they are entitled to. It is quite clearly evident that they are surviving longer than males. I do not see any reason for taking away sex than I do, say, taking away age as a determinant. Some people age of 65 are a lot older than other people who are 67. But we have to group them in some way, and it seems to me that these are demonstrable differences that can be supported.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Or smoking.

Mr. Jackson: Yes.

The Chairman: This is your last question, Mr. Desmarais.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I want to get back to Mr. McKeough and Miss MacDonald's discussion with respect to the continued borrowing by the provinces of the funds of CPP. What about the concept of having the provinces pay the interest each year in cash in order to make them more conscious of the costs of borrowing that money which is alleged to have been spent a little too freely?

Mr. McKeough: You have to remember the origins of the plan, and I might have an opinion that it would be a good thing. Obviously, I believe people paying interest are a little bit

[*Translation*]

tables serait approprié. Cette affirmation vient de leur ignorance des aspects actuariels. On peut peut-être considérer cela comme un problème pour la femme, mais ce ne serait pas nécessairement à son avantage. Presque tous les régimes de pension sont autonomes puisque la formule utilisée est soit les prestations forfaitaires, soit les prestations unitaires, soit la moyenne des dernières années. Dans un tel cas, si vous exigez des tables unisexe, vous augmenterez simplement les coûts de l'employeur. Et si vous vouliez appliquer ce principe non seulement aux pensions mais à l'ensemble de la société, vous vous rendriez compte que bien souvent les femmes paieraient davantage. Leurs primes d'assurance-automobile augmenteraient, etc. Je crois donc que si, au nom des droits de la femme, tout devenait unisexe, je crois que les femmes . . . Certaines études américaines, que je n'ai pas vues, en viennent à la conclusion que les femmes se retrouveraient dans une situation pire si on appliquait unilatéralement ce principe comme un droit, partout au pays.

Cela dit, il semble que la réponse pourrait être bien simple. Tout dépend de la structure. Si vous imposez un cadre très rigide sans option, vous obtiendrez les résultats escomptés, mais si vous permettez le moindre choix, il se pourrait fort bien que les femmes se retrouvent avec des pensions inférieures à celles prévues. Parce que si on lui laisse le choix, l'employeur accordera un régime de pension lui-même aux hommes mais il confiera le régime des femmes à une compagnie d'assurances qui, se rendant compte que non pas la moitié des pensionnés mais bien tous ou presque sont des femmes, ramènerait probablement les taux à ceux en vigueur pour les femmes.

De toute façon, je n'en vois pas la logique. Les gens reçoivent ce qu'ils ont mérité, et les femmes reçoivent ce qu'elles ont gagné. Il est bien évident qu'elles vivent plus longtemps que les hommes. Je ne vois pas pourquoi supprimer les distinctions fondées sur le sexe aurait plus d'effets que supprimer celles fondées sur l'âge. Certaines personnes de 65 ans ont l'air beaucoup plus vieilles que d'autres plus âgées. Il faut quand même trouver un classement et il me semble qu'il y a là des différences prouvées et étayées.

Le vice-président (M. Desmarais): C'est comme pour les fumeurs.

M. Jackson: Oui.

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Desmarais.

Le vice-président (M. Desmarais): Je voudrais revenir sur la discussion qu'ont eue M. McKeough et M^lle^ MacDonald sur les emprunts continus de fonds du R.P.C. que font les gouvernements provinciaux. Que pensez-vous si on obligeait les provinces à verser chaque année les intérêts au comptant afin qu'elles prennent conscience des coûts d'emprunt de cet argent qu'elles dépensent avec beaucoup trop de légèreté, selon certains?

M. McKeough: N'oubliez pas les origines du régime. Personnellement, je crois que ce serait une bonne idée. Il ne fait pas doute qu'à mon avis, ceux qui doivent payer de

[*Texte*]

more conscious of how money is spent than people who are not paying interest. On the other hand, the Canada Pension Plan was negotiated with the provinces under the then Constitution of Canada, and I do not know that you can change that very easily.

• 1025

I think it is probably beyond, not the competence, but perhaps the scope of this committee to think you are going to get the provinces, who have certain constitutional rights in this area, to agree to something the Minister of Finance of Canada might very much desire and which I as a businessman might think was a good thing. Frankly, I think it is a pretty hypothetical question. I do not think you are going to talk 10 treasurers into that proposition.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: My questions as well are basically going to lie with Mr. McKeough, and I want to come back to Mr. Jackson on one other issue.

Mr. McKeough, in our discussions with other provinces—and we have gone through six or seven of the provinces now—they stated their viewpoint is: If there are going to be any improvements to the benefit levels of the Canada Pension Plan, it should be fully funded. Now, as you are aware, the increased cost of the proposals in the green paper to the Canada Pension Plan is some 1.4%. I am not sure where those negotiations are going to head, but if that philosphy holds true there will be no longer a pay-go method to the same extent as we have today. In other words, there will be more of an increase in surplus funds in the Canada Pension Plan.

The other alternative, of course, depending on the negotiations between the federal government and the provinces, is that you can have significant amounts of moneys accumulate in the Canada Pension Plan. A number of groups in various sectors of the economy have some concern about the impact of who controls those excess funds.

Now, in the event that one of those two scenarios occurs—in other words, significant amounts of surpluses do accrue in the Canada Pension Plan—from your standpoint as a former Treasurer of the Province of Ontario, can you give this committee some of your suggestions by which the access to that surplus can be made by the private sector?

An hon. Member: OMERS.

Mr. McKeough: Yes, OMERS is a very good example. But in the short run, which I suppose means for five years, if there were more moneys available in the Canada Pension Plan for borrowing by the provinces, one would like to think it would reduce their demands on the public markets. I guess all of them are now in the public markets, and indirectly, if they get out of the public markets or if they are not in the public markets, then that frees up more for the private sector.

[*Traduction*]

l'intérêt sont un peu plus conscients de la façon dont on dépense l'argent que ceux qui ne le font pas. Par ailleurs, le Régime de pensions du Canada a été négocié avec les provinces sous l'empire de la Constitution de l'époque, et je ne pense pas qu'il se prête facilement aux changements.

Le fait de croire que vous réussirez à mettre d'accord les provinces, qui ont certains droits constitutionnels à cet égard, afin qu'elles acceptent le projet que pourraient considérer comme très souhaitable le ministre des Finances et un homme d'affaires comme moi, me paraît dépasser le cadre de vos responsabilités. Franchement, cette question me paraît très hypothétique. Je ne pense donc pas que vous pourriez persuader dix trésoriers de l'accepter.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Le président: Je vais quant à moi poser la plupart de mes questions à M. McKeough, puis revenir à M. Jackson sur un autre sujet.

Monsieur McKeough, lors des discussions que nous avons tenues avec les autres provinces, c'est-à-dire six ou sept autres, ces dernières nous ont fait savoir que si on allait majorer les niveaux de prestation du Régime de pensions du Canada, le régime devrait être intégralement capitalisé. Or, vous n'ignorez pas que l'augmentation des coûts découlant des propositions figurant dans le Livre vert et portant sur le Régime de pensions du Canada s'établit à environ 1.4 p. 100. J'ignore comment vont évoluer les négociations, mais si l'on s'en tient à cette ligne de conduite, il ne restera plus autant d'autofinancement progressif, c'est-à-dire du financement autonome comme c'est le cas aujourd'hui. Autrement dit, on augmentera les fonds excédentaires faisant partie du Régime de pensions du Canada.

L'autre solution, bien entendu, selon les résultats des négociations entre le gouvernement fédéral et les provinces, est qu'on peut permettre l'accumulation de montants importants au sein du Régime de pensions du Canada. Or, dans certains secteurs de l'économie, on se préoccupe de savoir qui va contrôler ces fonds excédentaires.

Si l'une de ces hypothèses se vérifiait, c'est-à-dire si des montants excédentaires importants s'accumulaient au sein du Régime de pensions du Canada, en tant qu'ancien trésorier de l'Ontario, pouvez-vous nous dire comment le secteur privé pourrait avoir accès à ces sommes?

Une voix: Les OMERS.

M. McKeough: Oui, les OMERS constituent un très bon exemple. Cependant, à court terme, ce qui signifie à peu près cinq ans, s'il y a davantage de liquidités dans le Régime de pensions du Canada, que les provinces pourraient emprunter, on aimerait bien que cela permette à ces dernières d'emprunter moins sur les marchés publics. En effet, elles empruntent toutes à cette source en ce moment, et si elles pouvaient se retirer de ce marché, alors il y aurait davantage d'argent à la disposition du secteur privé.

[*Text*]

It was my hope—and for a few years we did achieve it—that the Province of Ontario was not in the public markets and was able not only to limit its borrowings just from its own pension plans—the public service and the teachers' superannuation—and from the Canada Pension Plan, but was able to use some of the Canada Pension Plan moneys, to loan those or make them available to Ontario Hydro. That day has gone at the moment; but certainly, I think at that point indirectly it was of benefit to the private sector that Ontario was not in, and to the amount of several hundred million dollars a year, Ontario Hydro was not in the private market.

It is a devious route to get there, but I think that would be my answer to your question: Yes, it would be of benefit. I suppose the same thing would be true if that money were made available to the Government of Canada and they were not in the market for as much as they are in the market for. That indirectly would be of benefit to the private sector.

The Chairman: You mentioned earlier that in your viewpoint it would be excellent if we were able to have standard, uniform legislation across the country, and as you are aware, 90% of that jurisdiction is provincial. From your background, how do you envisage the scenario unfolding? Do you think, in order for us to get this standardization across the country, it should come as part of the negotitiations when the Canada Pension Plan contribution rates open up, that we should use that timing, if you will, to negotiate that kind of legislative package?

Mr. McKeough: I think it is a much bigger issue than that. I made some speeches on this subject which I would be glad to send you, but I do not think you are going to be able to do it on a piecemeal basis.

I think a number of pieces of legislation would be better off in the federal jurisdiction exclusively, pension legislation being one of them and securities legislation being another. The people sitting behind me would not agree with that; but I think you are going to have to give to get, and unless the federal jurisdiction is prepared to put some substantial things on the table—I do not know what those are, tax points—and get the Minister of Health and Welfare out of the hair of the Ministers of Health completely . . . Then you might have a chance of bringing pension legislation under the federal jurisdiction, or securities legislation. But I think there is not a hope in hell of getting pension legislation or securities legislation, just to name two examples, into the federal jurisdiction without giving something up.

The Chairman: Mr. Jackson, from the comments I gather you view a pension as a form of deferred wage. Is that correct? In other words, from the business community, we have had two very polarized viewpoints on this, one where they do view it as a deferred wage and the other group saying they do not view it like that at all. They view it as a liability or at least a promise to their workers, and it is therefore a liability on the books of the corporation to pay. As long as they are paying that promise, then the worker has no access or should not be questioning anything to do with the pension fund.

[*Translation*]

Pendant quelques années, nous avons réussi à faire en sorte que l'Ontario ne doive pas emprunter sur les marchés publics et puisse non seulement limiter les emprunts à ses propres régimes de pension, c'est-à-dire ceux des fonctionnaires et des enseignants, et au Régime de pensions du Canada, mais encore prêter les sommes obtenues du Régime de pensions du Canada à Hydro-Ontario. Cette époque est révolue pour le moment mais il a certainement été avantageux pour le secteur privé que l'Ontario n'ait pas eu besoin de ce recours-là, et que Hydro Ontario n'ait pas eu besoin d'emprunter quelques centaines de millions de dollars par an sur le marché.

Nous atteignons ce but de façon indirecte, mais en réponse à votre question, je répondrais, oui, cela est avantageux. On pourrait probablement dire la même chose si ces sommes étaient rendues disponibles pour le gouvernement du Canada plutôt que pour le marché au taux du marché. Cela constitue donc un avantage indirect pour le secteur privé.

Le président: Plus tôt, vous avez dit qu'à votre avis, ce serait une excellente chose de nous doter d'une législation uniforme partout au pays; or, vous n'ignorez pas que 90 p. 100 des pouvoirs en cette matière relèvent du provincial. À votre avis, comment une telle uniformisation peut-elle se produire? Cela devrait-il faire partie des négociations, dans le cadre des discussions relatives aux cotisations au Régime de pensions du Canada? Faudrait-il profiter de cette occasion pour négocier ce genre d'uniformisation législative?

M. McKeough: Je crois que la question est beaucoup plus vaste que cela. J'ai fait certains discours sur le sujet, discours que je vous enverrai volontiers, mais cela dit, je ne crois pas qu'on puisse négocier cela à petites doses.

Je crois que certaines dispositions législatives devraient relever exclusivement du fédéral, les choses s'en trouveraient mieux; je songe à la législation en matière de pension et de valeurs mobilières. Ceux qui sont assis derrière moi ne seront pas d'accord avec cela, mais puisque dans toute négociation, on fait certaines concessions et pour en obtenir d'autres, à moins que le gouvernement fédéral ne soit disposé à offrir des choses substantielles, comme des points d'impôt et d'obtenir que le ministre de la Santé et du Bien-être cesse de s'immiscer dans les affaires des ministres de la Santé . . . Alors il sera peut-être possible de faire relever la législation relative aux pensions du fédéral uniquement, ou encore les lois relatives aux titres et aux valeurs. Cependant, je crois que nous n'avons aucun espoir d'obtenir cela à moins que l'administration fédérale ne fasse certaines concessions.

Le président: Monsieur Jackson, d'après vos observations, vous semblez considérer une pension comme une forme de salaire différé. Est-ce exact? Autrement dit, nous avons entendu deux idées très opposées là-dessus de la part des milieux d'affaires; d'aucuns considèrent cela comme un salaire différé et d'autres, plutôt comme un risque ou tout au moins une promesse faite aux employés et partant comme une responsabilité, une obligation inscrite dans les livres de la compagnie. Dans ce dernier cas, aussi longtemps que l'entreprise donne suite à sa promesse, alors le travailleur ne devrait

[*Texte*]

What is your viewpoint on that?

Mr. Jackson: I guess my view would be, if you look at a money purchase pension plan that is immediately vested, then I would say that is deferred compensation. In the area of other pension plans, I would say it has moved from a reward for long and faithful service towards the area of deferred compensation; but I would say it is nowhere near being deferred compensation.

The Chairman: Even if it is collectively bargained? Most labour groups have said to us that when they sit down at a bargaining table with a company and there are *x* dollars to go around, they can take *x*% of that as a pension and *x*% as cash.

Mr. Jackson: Yes, that is right. I think if the government were to somehow legislate that it was deferred compensation, then I think you would find quite a significant change in the benefits that were given. In other words, on a final average pension plan the costs are so much up in the air, depending on experience, and all the employee is putting up is a specific amount, 5%. The employer's cost can be anything from zero to 20% and he is very much on the risk, so he is certainly the person who has to control the investment of those funds. So it is not black or white; it is somewhere in between.

The Chairman: So you would view the fact that depending on where this thing comes down, whether it is a deferred wage or otherwise, it has significant impact on the recommendation on control and ownership and trusteeship?

Mr. Powis: Mr. Chairman, I am not really sure I understand the distinction. We have an obligation to provide a certain pension to our employees, which is either something we voluntarily give or is negotiated. At that point it is a deferred wage, if you like, deferred compensation. We can afford to pay in the aggregate only so much to our employees, and if they choose or we choose to impose on them part of that as a pension, that is one thing. But then having done that, when you start talking about the extent to which employees should influence the management of the fund, I do not really get much sense out of that. The fact is, if the fund does well, it is cheaper for us to provide that deferred compensation; if the fund does badly, it is more expensive. But at the end of the day, we have to provide it anyway.

The Chairman: Yes. I guess what I am getting at, Mr. Powis, is this. If you view it as a deferred wage, then my understanding now is that the Canadian Association of Pensions Supervisory Authorities have estimated there is some $4 billion in surplus funds sitting with the pension plans. Now, if it is a deferred wage, then theoretically the worker should have some say in whether or not that extra inch that is accruing there should belong partially to them. Do you not agree with that?

[*Traduction*]

pas avoir accès à ces prestations ni poser quelque question que ce soit à son sujet.

Quel est votre avis là-dessus?

M. Jackson: Eh bien, si on envisage un régime de pension où il y a acquisition immédiate des droits, alors d'après moi, il s'agit d'une rémunération différée. Pour ce qui est des autres sortes de régimes, je crois qu'on évolue de la conception voulant que ce soit une récompense pour longs et loyaux services vers la conception d'après laquelle il s'agit d'une rémunération différée, mais on est loin d'avoir atteint cela.

Le président: Même si c'est quelque chose qu'on obtient au moyen d'une négociation collective? La plupart des syndicats nous ont dit que lorsqu'ils négocient avec une entreprise et qu'il y a tant ou tant de dollars à distribuer, ils peuvent choisir de répartir tant ou tant sous forme de prestations de retraite et tant ou tant sous forme de rémunération immédiate.

M. Jackson: Oui, c'est exact. Si le gouvernement en faisait, par voie législative, une rémunération différée, alors on accorderait des avantages sensiblement différents. Autrement dit, lorsqu'il s'agit d'accorder une pension fondée sur la moyenne des dernières années, les choses sont très incertaines, car elles dépendent de l'expérience, et l'employé ne contribue que pour une proportion fixe, soit 5 p. 100. Les coûts que doit donc assumer l'employeur peuvent s'établir de 0 à 20 p. 100, et étant donné que c'est lui qui court des risques, c'est lui qui doit contrôler l'investissement de ces fonds. La situation n'est donc pas à peindre en blanc ou noir mais dans une nuance de gris.

Le président: En conséquence, le fait qu'un régime constitue une rémunération différée ou prend une autre forme a des répercussions notables sur les recommandations qu'on peut faire sur la propriété, le contrôle et le régime de fiducie?

M. Powis: Monsieur le président, je ne suis pas sûr d'avoir compris la distinction. Nous sommes tenus d'offrir une pension à nos employés, ce que nous faisons soit volontairement, soit à la suite de négociations. Il s'agit ici d'un salaire différé, si vous voulez, d'une rémunération différée. Nous ne pouvons nous permettre de payer au total que tant ou tant à nos employés, et si l'employeur ou les bénéficiaires choisissent d'imposer une partie de cela comme pension, c'est une chose. Cependant, s'il s'agit de savoir dans quelle mesure les employés doivent avoir un droit de regard sur l'administration du fonds, cela ne ne paraît vraiment justifié. Si le fonds est rentable, il nous en coûtera moins d'accorder cette rémunération différée; si le fonds connaît des problèmes, cela nous coûtera plus cher. De toute manière cependant, au bout du compte, nous devons fournir la pension.

Le président: Oui. Voilà à quoi je voulais en venir. Si vous considérez les pensions de retraite comme un salaire différé, alors je crois savoir que la *Canadian Association of Pensions Supervisory Authorities* a estimé que les régimes de pension comportent environ 4 milliards de dollars en fonds excédentaires. S'il s'agit donc d'un salaire différé, alors en principe le travailleur devrait avoir un droit de regard sur l'utilisation d'une partie de ces fonds excédentaires. N'êtes-vous pas d'accord avec cela?

[*Text*]

Mr. Powis: I am astonished at the $4 billion figure; I do not know how it is derived. I suspect it is true. If everybody today terminated all their employees and went out of business, there might be a $4 billion surplus there. The fact of the matter is that we have to provide for pensions not on the basis of today's wages but on the basis of the wages whenever the employee retires, and on that basis, I do not think there is any $4 billion in the system, is there?

• 1035

Mr. Jackson: The laws for tax approval will not allow us to assume pensions of more than $60,000 a year. On that basis, in one of our pension plans we have a surplus of $600,000; but we know darn well on the assumptions that 20- and 30-year-olds are all going to be earning $60,000 when they retire. Therefore that $60,000, applying 30 years from now, is ridiculous. If you remove that limit, our $600,000 surplus goes to a deficit of $1.6 million. There is not a real surplus in an actuarial sense because it is quite clear that over a long period of time that $60,000 limit has to . . .

But I am evading the question. In essence, we have promised the employees something and if it is promised and absolutely vested, it is a contractual benefit. But to say that they are entitled to the surplus is an altogether different question. The employer may have put more money in. What a surplus is depends very much on actuarial assumptions. I can say to my actuary that times are good now and I want to have as conservative a thing as I can to put some money away for a rainy day. If you then change the assumption then it is a surplus. But to say that it belongs to the employees is a shocking thought to me.

The Chairman: Mr. Jackson, you are part of the BCNI group and their viewpoint is that you cannot mandate inflation protection or anything to do with excess interest. And yet, your company belongs to an association which disagrees with the business community on this very issue. Clearly, we have a split in the business community; on one hand a group is saying you cannot mandate any degree of inflation protection, regardless of whether or not they agree with the formula outlined in the green paper or not. Their position is zero.

We have other groups who have stated, within the business community, that you are able to have some degree of inflation protection. It is a very difficult issue for this committee.

[*Translation*]

M. Powis: Je suis étonné par le chiffre de 4 milliards de dollars; j'ignore comment on a pu y arriver. Je suppose cependant qu'il est exact. Il se peut en effet que si toutes les entreprises mettaient à pied leurs employés et fermaient leurs portes, il y ait alors un excédent de 4 milliards de dollars. Cependant, nous devons accorder des pensions non en nous fondant sur la rémunération d'aujourd'hui mais sur la rémunération accordée au moment de la retraite, et en fonction de cela, je ne crois pas qu'il existe un excédent de 4 milliards de dollars dans le système, n'est-ce pas?

M. Jackson: Les lois relatives à l'impôt ne nous permettent pas d'assumer des pensions supérieures à 60,000 dollars par année. Compte tenu de cela,l'un de nos fonds de pension a un excédent de 600,000 dollars; toutefois, nous savons fort bien que les gens qui sont aujourd'hui dans la vingtaine et la trentaine vont tous gagner 60,000 dollars lorsqu'ils prendront leur retraite. En conséquence, ce montant de 60,000 dollars est tellement infime qu'il en devient ridicule lorsqu'on songe à ce qu'on devra payer dans 30 ans. Si l'on élimine ce plafond, notre excédent de 600,000 dollars se transforme en déficit de 1.6 million de dollars. Il ne s'agit donc pas d'un excédent véritable au sens actuariel parce qu'il ne fait pas de doute qu'échelonné sur une longue période, il faut que cette limite de 60,000 dollars soit . . .

Toutefois, je me trouve ainsi à esquiver la question. En principe, nous avons promis quelque chose aux employés et si cette promesse est concrétisée par des cotisations absolument acquises, il s'agit d'un avantage contractuel. Cependant, d'affirmer que les employés ont droit à l'excédent est tout à fait autre chose. Il se peut que cet excédent ait résulté du fait que l'employeur a cotisé davantage. D'ailleurs, la taille de cet excédent dépend beaucoup des hypothèses actuarielles utilisées. Je puis toujours dire à mon actuaire que tout va bien en ce moment et que par conséquent, je veux une évaluation la plus conservatrice possible afin d'économiser en prévision de jours plus difficiles. Toutefois, on peut modifier l'hypothèse actuarielle, et il existe alors un excédent. Cependant, de dire que ces sommes appartiennent aux employés me paraît tout à fait incongru et incroyable.

Le président: Monsieur Jackson, vous faites partie du Conseil des entreprises sur les questions d'intérêt national, et d'après ce groupe, on ne peut obliger les entreprises à protéger les employés contre la hausse du coût de la vie ni contre les taux d'intérêt excessifs. Or, votre entreprise fait partie d'une association qui est en désaccord avec le monde des affaires au sujet de cette même question. Il y a donc clivage très net dans ce milieu; d'une part, un groupe affirme qu'il est impossible d'obliger les sociétés ou les entreprises à protéger leurs employés contre l'inflation, qu'elles soient d'accord ou non avec la formule figurant au Livre vert; leur opposition est totale.

D'autre part, d'autres groupes ont affirmé qu'il est possible d'offrir une certaine mesure de protection contre l'inflation. Il s'agit donc d'une question très difficile pour notre Comité.

[*Texte*]

Mr. Jackson: That is right. But if you say our position is zero, it is zero in so far as mandating is concerned. But a very high proportion of the companies are giving ad hoc adjustments.

The Chairman: I do not disagree. Testimony after testimony, including that of members of this committee, has stated that to a large extent companies have been good corporate citizens with respect to the use of excess interest.

The problem lies where there are other groups who have significant amounts of surplus which have been built up, but who do not do that.

Mr. Jackson: With regard to that surplus which has built up, if you assume that interest is coming down, their contributions are going to have to . . . that surplus is going to disappear as inflation comes down and interest rates come down.

The Chairman: Mr. Jackson, if this government gets inflation down to 2% there are going to be an awful lot of pension funds in this country with a few problems.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): They do not have the time.

The Chairman: Miss MacDonald informs me that we do not have the time.

Can I, on behalf of the members of the committee, thank you, Mr. Jackson, Mr. McKeough and Mr. Powis, for appearing here on behalf of the Business Council on National Issues. I think you all appreciate the task ahead of this group in the next four weeks—to come to grips with these questions we have asked you this morning. Thank you.

Mr. Jackson: Thank you very much.

The Chairman: We are going to hear from the Canadian Securities Industry Pension Reform Committee with Mr. Michael Edwards, the chairman of that delegation.

• 1040

[*Traduction*]

M. Jackson: C'est exact. Toutefois si vous affirmez que notre position est le refus total, c'est un refus simplement pour ce qui est de l'obligation. Malgré cela, une proportion très élevée des entreprises accorde des rajustements ponctuels.

Le président: Je vous le concède. Maints et maints témoignages, y compris celui de membres de notre Comité, nous ont démontré que les entreprises se sont comportées de façon très responsable dans leur façon d'utiliser les intérêts excédentaires.

Le problème tient au fait qu'il y a d'autres groupes disposant d'excédents importants mais qui ne se comportent pas de cette même façon.

M. Jackson: Pour ce qui est de cet excédent, si l'on adopte l'hypothèse que les intérêts vont diminuer, alors il faudra que les cotisations . . . Cela signifie que l'excédent même diminuera au fur et à mesure que l'inflation régressera et que les taux d'intérêt s'abaisseront.

Le président: Monsieur Jackson, si le gouvernement actuel réduit l'inflation de telle sorte qu'elle n'atteigne que 2 p. 100, il y a un grand nombre de fonds de pensions de notre pays qui connaîtront quelques problèmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il n'en a pas le temps.

Le président: M^lle^ MacDonald m'informe que nous n'en avons pas le temps.

Si vous permettez, j'aimerais donc, au nom des membres du Comité, vous remercier, monsieur Jackson, monsieur McKeough et monsieur Powis, d'avoir bien voulu témoigner ici au nom du Conseil des entreprises sur les questions d'intérêt national. Je crois que vous êtes tous conscients de la tâche que notre groupe doit accomplir au cours des quatre prochaines semaines, c'est-à-dire d'étudier très attentivement les sujets sur lesquels nous vous avons interrogés ce matin. Je vous remercie.

M. Jackson: Merci beaucoup.

Le président: Nous allons maintenant entendre le *Canadian Securities Industry Pension Reform Committee*, plus particulièrement M. Michael Edwards, qui est président de la délégation de cet organisme.

• 1044

The Chairman: Can we call the session back to order, please?

My understanding is that the chairman of this delegation is Mr. Michael Edwards. Michael, good morning. If you wish, perhaps you would introduce your colleagues at the table.

I think for the benefit of your members—I find this is a useful thing to do as well—I will let you know where the members of Parliament from various parts of the country originate.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. Nous allons reprendre nos travaux.

Je crois savoir que le président du groupe témoignant devant nous aujourd'hui est M. Michael Edwards. Auriez-vous l'obligeance de nous présenter les collègues qui vous accompagnent.

Quant à moi, je vous indiquerai d'où viennent les députés siégeant au sein de ce Comité, ce qui me paraît très utile.

[*Text*]

• 1045

On the committee is Mr. David Weatherhead from Ontario, Scarborough—West; Mr. Russ MacLellan, member of Parliament for Nova Scotia; Mr. Desmarais, member of Parliament for Quebec; Flora MacDonald, member of Parliament from Ontario; Mr. Joe Reid, also a member of Parliament from Ontario—he is not here now but he will be—and Mr. Ted Miller, member of Parliament from British Columbia.

We prefer to keep your overview to roughly 10 to 15 minutes, which then allows us time to question you on parts of your testimony or submission. So the floor is yours.

Mr. Michael Edwards (Vice-President and Director, McLeod, Young and Weir Limited): Thank you. Mr. Chairman and members of the task force, the task force has a very important responsibility over the next few months since it will be making recommendations that could fundamentally alter the welfare of retired Canadians and the ability of our economy to provide jobs for the unemployed. We are honoured to be here today and to assist you with the difficult task of improving the Canadian retirement income system while at the same time protecting and strengthening the future income prospects of working Canadians.

I am Vice-President and Director of McLeod, Young and Weir Limited and Chairman of the Canadian Securities Industry Pension Reform Committee which has been studying this issue. We also have in our delegation Mr. Pearce Bunting, President of the Toronto Stock Exchange. In our industry Pearce is a well-known spokesman on public policy issues affecting investment and the Canadian economy. He and Bob MacIntosh of the Canadian Bankers' Association have put aside their differences regarding banks and the securities business and together spark support from the business community for the BCPP Capital Market Study and the related BCPP policy positions.

We have Mr. Dominick D'Loughy, Chief Executive Officer of Maison Placements Canada. He is here today representing the Montreal Exchange. Mr. D'Loughy has been and continues to be an informed and vocal participant in public discussions on capital markets.

Finally we have Diane Urquhart whom you have already met as part of the BCPP delegation. Diane is director of the economics division at the Toronto Stock Exchange. Miss Urquhart was extensively involved in the preparation of the BCPP Consensus Brief and we credit here for accurately reflecting the views of the securities industry in the brief before you today. Diane was head of the BCPP subcommittee that directed the work of pension-finance associates on the capital market study.

[*Translation*]

Les membre du Comité sont M. David Weatherhead de l'Ontario, Scarborough ouest; M. Russ MacLellan, député de Nouvelle-Écosse; M. Desmarais, député du Québec; M^me^ Flora MacDonald, député de l'Ontario; M. Joe Reid, également député de l'Ontario—il n'est pas présent mais il ne tardera pas—et M. Ted Miller, député de Colombie-Britannique.

Nous préférerions que vous vous en teniez à environ 10 ou 15 minutes, ce qui nous laisse du temps pour vous poser des questions. Vous avez la parole.

M. Michael Edwards (vice-président et administrateur de *McLeod, Young and Weir Limited*): Merci. Monsieur le président, mesdames et messieurs, votre groupe d'étude a une très importante responsabilité car lorsque d'ici quelques mois, vos travaux seront terminés, vous devrez faire des recommandations susceptibles de modifier fondamentalement le bien-être des retraités canadiens et la capacité de notre économie à offrir des emplois aux chômeurs. Nous considérons comme un honneur d'être présents aujourd'hui et de vous assister dans votre tâche difficile dont l'objet est d'améliorer le système de revenu de retraite des Canadiens, tout en protégeant et en renforçant les perspectives de revenu de demain des travailleurs canadiens.

Je suis vice-président et administrateur de *McLeod, Young and Weir Limited* et président du *Canadian Securities Industry Pension Reform Committee* (Comité sur la réforme des pensions des maisons de courtage canadiennes) qui a étudié cette question. Est également membre de notre délégation M. Pearce Bunting, président de la Bourse de Toronto. Dans notre milieu, Pearce est un porte-parole très écouté pour ce qui est des questions de politique publique touchant l'investissement et l'économie canadienne. Lui-même et Bob MacIntosh de l'Association des banquiers ont mis de côté leur différend opposant les banques et les maisons de courtage et ont recherché de concert l'appui du milieu des affaires pour l'étude de marchés des capitaux, réalisée par le conseil des entreprises sur la politique des pensions et les positions afférentes.

Nous sommes accompagnés de M. Dominick D'Loughy, premier directeur de la maison Placements Canada. Il représente aujourd'hui la Bourse de Montréal. M. D'Loughy est un participant actif et informé de longue date des discussions publiques sur les marchés financiers.

Pour finir, il y a Diane Urquhart que vous avez déjà rencontrée en sa qualité de membre de la délégation du conseil des entreprises sur la politique des pensions. Diane est directeur de la section économique de la bourse de Toronto. M^lle^ Urquhart a participé de bout en bout à la préparation du mémoire commun du Conseil des entreprises sur la politique des pensions et nous la remercions officiellement d'avoir rapporté avec précision les vues des maisons de courtage contenues dans le mémoire dont vous êtes saisis aujourd'hui. Diane présidait le sous-comité du Conseil des entreprises sur la politique des pensions qui a orienté les travaux sur le finance-

[*Texte*]

In our submission we noted that it is our intent to focus on the findings of the BCPP Capital Market Study and our policy conclusion in response to them. Our emphasis on capital market issues is in no way intended to suggest that we perceive the social and employer compensation aspects of reform to be unimportant. We have studied these other matters and fully support the views of the BCPP. Diane will be appearing before you again tomorrow and would be happy to respond to any questions you may have on why the securities industry supports the other BCPP policy positions that are not specifically dealt with in our brief.

The main theme of my remarks today is that jobs will be created when business has the funds to become more competitive through modernization and expansion of their capital stock, and that retirement savings are one of the most important and growing sources of external funds for this purpose. During the last two years retirement savings were 23% of Canada's gross savings, compared to only 12% in the early 1960s. We believe the best way to improve the Canadian retirement income system is to encourage continued growth in retirement savings. This approach is far superior to the concept of expanding public pensions that will increase the already onerous tax burden on future income earners. Productive investment of retirement savings will create jobs now and will provide better retirement income in the future.

At the end of 1981 only $137 billion of the estimated $353 billion of formal Canadian pension promises was backed by assets. The other $216 billion represents a tax burden on future income-earners. The future tax burden exceeds twice the acknowledged federal government debt. If higher CPP/QPP benefits are paid for by an increase in future payroll taxes rather than through a bigger fund, the burden on future income-earners will increase and the pattern of high growth in retirement savings will be seriously disrupted. The BCPP Capital Market Study estimates that a doubling of the CPP/QPP benefit in the past would have resulted in employer pension plans of $62 billion, rather than the $86 billion at present in these plans.

Some interest groups have said that the business concern about depressed savings could be addressed by a funded increase in the CPP/QPP. If this was done, however, there would be a transfer of asset sponsorship from the private sector to the two government funds with equally serious damage to the capital markets. We believe growth in retirement savings should take place in employer and personal pension plans rather than in the CPP/QPP. Individuals and employers are

[*Traduction*]

ment des pensions dans le cadre de l'étude du marché des capitaux.

Dans notre mémoire, nous indiquons notre intention de mettre l'accent sur les conclusions de l'étude du marché des capitaux du Conseil des entreprises sur la politique des pensions et de proposer notre conclusion en réponse à ces conclusions. En mettant l'accent sur les questions du marché des capitaux, notre intention n'est nullement de suggérer que nous percevons comme secondaires les aspects sociaux et salariaux de la réforme. Nous avons étudié ces autres questions et appuyons pleinement les vues du Conseil des entreprises sur la politique des pensions. Diane viendra de nouveau témoigner devant vous demain et se fera un plaisir de vous répondre si vous vous demandez pourquoi les maisons de courtage appuient les autres positions du Conseil des entreprises sur la politique des pensions, qui ne sont pas directement abordées dans notre mémoire.

Le thème principal de mes remarques aujourd'hui est qu'il y aura création d'emplois lorsque les entreprises auront les fonds nécessaires pour accroître leur compétitivité en se modernisant et en élargissant leur capital-actions, et que les épargnes de retraite seront une des sources de plus en plus importantes de fonds externes à cette fin. Au cours des deux dernières années, les épargnes de retraite représentaient 23 p. 100 des épargnes brutes du Canada, contre seulement 12 p. 100 au début des années 60. Nous croyons que la meilleure manière d'améliorer le système de revenu de retraite canadien est d'encourager la croissance continue des épargnes de retraite. Cette option est de loin supérieure à celle de l'expansion des pensions publiques qui accroîtra le fardeau fiscal déjà énorme des travailleurs de demain. L'investissement productif des épargnes de retraite peut créer des emplois maintenant et permettre de meilleures retraites demain.

A la fin de 1981, seuls 137 milliards de dollars des 353 milliards de dollars estimés de promesses de pension canadiennes officielles étaient nantis par des avoirs. Les 216 milliards de dollars restants représentent un fardeau fiscal pour les travailleurs de demain. Le fardeau fiscal de demain dépasse de 2 fois la dette reconnue du gouvernement fédéral. Si des prestations plus élevées de RPC et de RPQ sont versées par le biais d'une augmentation des prélèvements à la base de demain plutôt que par une caisse élargie, la charge pour les travailleurs de demain augmentera et la ligne de forte croissance des épargnes de retraite sera gravement perturbée. L'étude du marché des capitaux du Conseil des entreprises sur la politique des pensions estime que la multiplication par 2 des prestations du RPC et du RPQ dans le passé aurait eu pour résultat des régimes de pension d'employeurs de 62 milliards, plutôt que les 86 milliards se trouvant actuellement dans ces régimes.

Certains groupes d'intérêts ont avancé que les inquiétudes des entreprises concernant une diminution de l'épargne pourraient être dissipées par un accroissement du financement du RPC et du RPQ. Cependant, dans une telle hypothèse, il y aurait transfert des avoirs du secteur privé aux deux caisses du gouvernement, diminuant d'autant les ressources sur les marchés des capitaux, ce qui serait fort dommageable. Nous croyons que la croissance des épargnes de retraite doit se situer

[*Text*]

better able to provide the necessary flexibility in pension plan designs required to meet the diverse needs of various groups of employees and individuals in our society. The private sector has demonstrated the ability to finance these benefits on a sound and productive basis through the Canadian capital markets.

Retirement savings, including those of public sector employer plans will contribute most to job creation if they are invested through the capital markets where they can be efficiently allocated through the pricing mechanism. The capital market study shows that private sector employer plans have 20% of their portfolios in marketable government securities with the remaining 80% split evenly between debt and equity assets. In comparison the QPP portfolio is 83% invested in marketable government securities while the CPP portfolio is 100% invested in non-marketable government bonds; 38% of all pension assets, or $52 billion of public sector pension plan contributions has gone directly to non-marketable federal and provincial debt.

Government borrowers in most cases are able to capitalize the interest payments on this debt and therefore defer payments into the future. One wonders whether governments might have exercised greater fiscal restraint in the past had there not been such easy and relatively costless access to public sector pension plan money. If this trend to bypass the market system increases, we think the business sector will have difficulty raising the capital necessary to create the jobs and hence the tax base required to support the public pensions of future retirees.

Despite some concerns about political influence and concentration of financial power, we recommend that public sector employer pension funds be fully funded and invested in a broad range of marketable securities. These funds would then be allocated to their most productive use through the pricing mechanisms of the capital markets.

• 1055

For the capital market to function effectively, legislation should not introduce a structural wedge that fundamentally changes the pattern of pension fund investment. The green paper excess interest formula for inflation protection would, in our opinion, significantly change investment flows. Our brief shows that any pension fund sponsor who held a long term Government of Canada bond portfolio between 1977 and 1981, in an effort to immunize against the inflation obligations of the formula, would have required a 50% increase in contributions

[*Translation*]

au niveau des régimes de pension des employeurs et des régimes de pension personnels plutôt qu'au niveau du RPC et du RPQ. Les particuliers et les employeurs sont plus à même d'offrir la souplesse nécessaire aux régimes de pension pour satisfaire les besoins différents des divers groupes d'employés et des particuliers de notre société. Le secteur privé a démontré son aptitude à financer ces prestations sur une base saine et productive par l'intermédiaire du marché canadien de capitaux.

Les épargnes de retraite, y compris celles des régimes d'employeur du secteur public, apporteront une contribution maximum à la création d'emplois si elles sont investies sur les marchés des capitaux où elles peuvent être réparties de manière efficace par l'intermédiaire des mécanismes de prix. L'étude du marché des capitaux démontre que les régimes d'employeur du secteur privé investissent 20 p. 100 de leur portefeuille dans des valeurs commercialisables du gouvernement, les 80 p. 100 restants étant répartis également entre les prises de participation et le financement de dettes. En comparaison, le portefeuille du RPQ est investi à 83 p. 100 dans les valeurs commercialisables du gouvernement alors que le portefeuille du RPC est investi à 100 p. 100 dans les obligations non commercialisables du gouvernement; 38 p. 100 de tous les avoirs de pensions, ou 52 milliards des contributions du régime de pension du secteur public sont investis directement dans le financement de la dette non commercialisable du fédéral et des provinces.

Dans la majorité des cas, les emprunteurs gouvernementaux sont en mesure de capitaliser les paiements d'intérêt de cette dette et par conséquent de faire des reports de paiement. On se demande si les gouvernements n'auraient pas exercé une plus grande pondération fiscale dans le passé s'ils n'avaient pas eu accès si facilement et à un coût relativement peu élevé à l'argent du régime de pension du secteur public. Si cette tendance à contourner le système du marché s'accroît, nous pensons que le secteur des entreprises aura du mal à trouver les capitaux nécessaires à la création d'emplois et corollairement, à la création de l'assiette fiscale indispensable pour financer la pension publique des retraités de demain.

Malgré les quelques problèmes que peuvent poser l'influence politique et la concentration des pouvoirs financiers, nous recommandons que les fonds des régimes de pension d'employeur du secteur public soient entièrement investis dans un large éventail de valeurs commercialisables. La productivité de ces fonds serait alors optimisée grâce au mécanisme de prix des marchés de capitaux.

Pour que le marché des capitaux fonctionne efficacement, il ne faudrait pas introduire par voie législative un élément qui modifie fondamentalement les méthodes traditionnelles d'investissement des fonds de pension. La formule d'utilisation des intérêts excédentaires pour protéger de l'inflation proposée par le Livre vert modifierait, à notre avis, de manière importante les mouvements d'investissement. Notre mémoire démontre que tout responsable de fonds de pension détenant un portefeuille d'obligations à long terme du gouvernement du

[*Texte*]

to the pension fund reserve for a typical employee. The extra contribution would have been required because the value of the bond portfolio was declining at precisely the time when the inflation obligations would have been increasing.

No rational employer would hold long-term bonds to immunize against inflation risk in a rising inflation environment. They would instead increase the percentage of their portfolio held in short-term debt, since these instruments tend to be better inflation hedges. We cannot afford to direct more savings to the short end of the debt market, since corporations are acknowledged to be excessively debt financed now, with a high proportion of the debt being short term. Canadian businesses need long term debt and equity capital to improve the strength of their balance sheets.

We have heard suggestions for the creation of indexed government bonds to finance inflationary pension obligations. This would increase the government bond portion of fund portfolios and therefore reduce the supply of capital available for investment in Canadian corporations. Your task force should be trying to strike a balance between corporate versus individual sponsorship of retirement capital, so that there is an array of investment approaches. We support the principle of locked-in registered pension accounts to receive deductible employer contributions and the rollover of locked-in benefits for terminating employees.

The RRSP program, which is similar to the RPA, has clearly been successful in encouraging personal savings for retirement. In 1981, there was $25 billion in RRSPs compared with $59 billion in trusteed employer pension plans. We are concerned, however, about the tendency for RRSPs and RPAs to be invested mainly in deposits. Individuals will need to receive more information and advice from the financial service industry on how to decide what is an appropriate long-term asset mix and on the selection of suitable investment products.

As these plans become more important in the Canadian retirement income system, it is imperative that equity investment in RRSPs and RPAs receive the same preferential tax treatment as it receives outside of the plans so that more of the money in these plans will be directed to corporate equity.

In summary, I urge that you not look at the pension problem in isolation. Your recommendations for reform of the Canadian pension system must also address the broader problem of financing job creation. We believe our brief presents policies that deal with both sides of this delicate equation and we will be pleased to answer any questions you may have.

Thank you.

[*Traduction*]

Canada entre 1977 et 1981, pour s'immuniser contre les effets de cette formule de protection contre l'inflation, aurait dû augmenter de 50 p. 100 les cotisations à la réserve du fonds de pension de tous les employés. Cette cotisation supplémentaire aurait été nécessaire car la valeur du portefeuille d'obligations a chuté précisément au moment où cette compensation pour inflation aurait augmenté.

Aucun employeur ayant sa raison ne détiendrait d'obligations à long terme pour s'immuniser contre des risques d'inflation dans un environnement d'inflation croissante. Il augmenterait plutôt le pourcentage de son portefeuille en dettes à court terme, étant donné que ces valeurs tendent à mieux protéger contre l'inflation. Nous ne pouvons nous permettre de consacrer plus d'épargnes au marché de la dette à court terme étant donné que les sociétés, c'est reconnu, ont un financement de dettes excessif à l'heure actuelle, une grande proportion de cette dette étant à court terme. Les entreprises canadiennes ont besoin de dettes à long terme et de capital-participation pour renforcer leur bilan.

Nous avons entendu parler de la création d'obligations indexées du gouvernement pour financer la protection des pensions contre l'inflation. Cela accroîtrait la partie d'obligations du gouvernement des portefeuilles de fonds et par conséquent réduirait la masse de capitaux disponibles pour l'investissement dans les sociétés canadiennes. Votre groupe d'étude devrait essayer de parvenir à une répartition équilibrée de ces capitaux, afin que les possibilités d'investissement soient multipliées. Nous sommes favorables au principe du versement de contributions déductibles des employeurs à des comptes de pension enregistrés immobilisés et au report des prestations immobilisées pour les employés arrivant en fin de carrière.

Le programme REER qui est similaire au CPE, a clairement démontré son succès en encourageant l'épargne personnelle pour la retraite. En 1981, les REER correspondaient à 25 milliards de dollars et les régimes de pension d'employeur en fiducie, à 59 milliards de dollars. Nous nous inquiétons toutefois de la tendance pour les REER et CPE à investir surtout dans les dépôts. Les particuliers auront besoin de plus d'informations et de conseils de l'industrie des services financiers pour choisir une combinaison d'avoirs à long terme appropriée et des produits d'investissement convenables.

Ces régimes devenant plus importants dans le système de revenu de retraite canadien, il est impératif que les investissements de prise de participation dans les REER et les CPE bénéficient du même traitement fiscal préférentiel qu'à l'extérieur de ces régimes, afin qu'une plus grande partie de l'argent de ces régimes aille à la prise de participation dans les sociétés.

En résumé, je vous incite à ne pas considérer le problème des pensions isolément. Vos recommandations de réforme du système de pension canadien doivent également tenir compte du problème plus large du financement de la création d'emplois. Nous croyons que notre mémoire offre des politiques s'adressant aux deux parties de cette équation délicate et c'est avec plaisir que nous répondrons à vos questions.

Merci.

[*Text*]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Edwards, for your brief overview of your group's presentation here before the committee. I know that to a large extent many of the issues you raise are technical in nature. Hopefully, the members of our committee have had the opportunity in the past few months to brief themselves sufficiently well to question you on these areas. If not, perhaps we can have the research director also direct some questions to you.

I am going to begin the round of questioning with Mr. Louis Desmarais. Then if any other members of the committee are ready for questioning I will ask them to put up their hands. If not, I will judge accordingly.

Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

In your executive summary, under "Responsibility for Better Retirement Income", you state:

> government should not be setting an objective of complete security for all retired Canadians.

And you say:

> The primary responsibility of government is to ensure that retired Canadians have sufficient income to acquire the basic necessities of life.

What I am seeking is your help in guaranteeing these basic securities of life, which I assume to be roughly the poverty line. A professor who appeared before us made the point that 90% of the poverty line is now being covered by the public plans . . . the OAS, GIS and CPP. But in the case of private pension plans, the GIS is not applicable most of the time. What I am trying to find out is whether there is a possibility of having some inflation protection for that part of a private pension that is required to bring a retiree or a pensioner up to the poverty line.

Miss Diane Urquhart (Director of Economics, Toronto Stock Exchange): In the Business Committee on Pension Policy brief we dealt with what we felt the government responsibilities should be. We looked at the Old Age Security, the Canada Pension Plan and the GIS and came to the conclusion that they basically do deal with the basic necessities of life for all Canadians, with some exceptions for the single pensioner. The whole question of the povery line is a very difficult one to determine. I am not sure exactly what poverty line you were referring to when you said that 90% of the poverty line is achieved by public sector plans.

Mr. Desmarais: I think the 90% applied in the case of singles; I think in the case of married couples 124% of the poverty line was being met.

Ms Urquhart: What we are dealing with, with respect to the GIS is, in many cases, low-income earners, part-time workers and women, whose income throughout their working years was not terribly high. So if we were to have some kind of manda-

[*Translation*]

Le président: Je vous remercie, monsieur Edwards, de ce résumé concis de la position de votre groupe. Je sais que dans une large mesure, nombre des questions soulevées par vous sont de nature technique. J'espère que les membres de notre Comité ont eu la possibilité au cours des derniers mois de se renseigner suffisamment pour vous poser des questions à ce sujet. Dans le cas contraire, nous pourrons demander à notre directeur de recherches qu'il vous pose également quelques questions.

Je commencerai tout d'abord par donner la parole à M. Louis Desmarais. Si d'autres membres du Comité sont prêts à poser des questions, je leur demanderais de lever la main. Sinon, je prendrai une décision en conséquence.

Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Dans votre résumé, à la rubrique «Responsabilité pour un meilleur revenu de retraite», vous dites:

> Le gouvernement ne devrait pas fixer un objectif de sécurité totale pour tous les retraités canadiens.

Puis vous ajoutez:

> La responsabilité première du gouvernement est de s'assurer que les retraités canadiens ont un revenu suffisant pour subvenir à leurs besoins essentiels.

J'aimerais que vous m'aidiez à garantir ces besoins essentiels dont je suppose qu'ils correspondent à peu près au seuil de pauvreté. Un professeur qui a comparu devant nous, nous a indiqué que 90 p. 100 de ce seuil de pauvreté sont maintenant couverts par les régimes publics—la sécurité de la vieillesse, le supplément du revenu garanti et le R.P.C. Cependant dans le cas des régimes de pension privés, le S.R.G. ne s'applique presque jamais. J'essaie de trouver s'il est possible de mettre en place une certaine forme de protection contre l'inflation de cette partie des pensions privées, nécessaire pour qu'un retraité ou un pensionné ait un niveau de revenu égal au seuil de pauvreté.

Mlle Diane Urquhart (directeur des services économiques, Bourse de Toronto): Dans le mémoire du Comité des entreprises sur la politique des pensions, nous avons essayé de définir quelles devraient être, selon nous, les responsabilités du gouvernement. Nous avons étudié la sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada et le S.R.G., et nous sommes parvenus à la conclusion que pour l'essentiel, ils offrent à tous les Canadiens la possibilité de subvenir à leurs besoins minimum, à quelques exceptions près pour les retraités seuls. Le seuil de pauvreté est extrêmement difficile à définir. Je ne sais exactement de quel seuil de pauvreté vous parlez lorsque vous dites que 90 p. 100 de ce seuil de pauvreté est couvert par les régimes du secteur public.

M. Desmarais: Je pense que ces 90 p. 100 s'appliquent aux personnes seules; je crois que dans le cas des couples, cela correspond à 124 p. 100 du seuil de pauvreté.

Mme Urquhart: Dans de nombreux cas, en matière de S.R.G., il s'agit de travailleurs à faible revenu, de travailleurs à temps partiel et de femmes dont les revenus pendant toutes leurs années de travail n'ont pas été terriblement élevés. Si

[*Texte*]

tory private sector plan with mandatory inflation protection, the employee would be making contributions to a plan when his income was fully required to meet the necessities of life during the working years. We came to the conclusion that rather than taking money away from the relatively low-income workers while they are working in order to supply it for their own pensions in retirement, it would be better to deal with those people through the Guaranteed Income Supplement scheme.

Mr. Desmarais: I understand that, but I am talking about in the long run. Could we arrive at some conclusion whereby we would guarantee the basic necessities of life to each Canadian using both pension plans, the private and the public?

Ms Urquhart: I guess we are saying that we now have a system that is designed for the government to provide the guarantee for the basic necessities of life, that we think that is a very good approach and we now have the infrastructure to build on. The securities industry and the Business Committee on Pension Policy recommended that there be an expansion of the GIS for single-income earners to deal with them, because we think that is a much more targeted approach.

Mr. Desmarais: My point, Miss Urquhart, is that the Business Council is very much opposed to inflation protection of any kind, to indexing of any kind. My question is: Is it possible to get part indexation? Given the ad hoc increases that are being made in private plans, just a small proportion of those ad hoc increases would be required to ensure that everybody was guaranteed an indexation of income up to the poverty line, and not any higher.

Ms Urquhart: Why do we need something more than what the existing government programs supply?

Mr. Desmarais: Because in many cases we are at 90% of the poverty line.

Ms Urquhart: Okay. So you are then suggesting that we consider mandatory plans, mandatory inflation protection, as an alternative to an expansion of the GIS for single persons. That is your suggestion.

Mr. Desmarais: Not really as an alternative, but as a future method of guaranteeing the necessities of life to every Canadian.

Ms Urquhart: Our position was that the government should not be mandating plans or mandating inflation protection for . . .

Mr. Desmarais: Let us go to another point. On page iii of the summary you talk about the voluntary private sector plans, in the third paragraph:

> In order to reduce the tendency for RPA's and RRSP's to be invested mainly in deposits, we would strongly recommend that returns on equity investment in RPA and RRSP accounts be taxed preferentially in the same way these returns are taxed outside of registered plans.

[*Traduction*]

nous devions donc avoir une forme de régime obligatoire dans le secteur privé avec protection contre l'inflation obligatoire, ces employés cotiseraient à un régime alors qu'ils auraient besoin de tout leur revenu pour se payer l'indispensable pendant leurs années de travail. Nous avons conclu qu'au lieu de prendre de l'argent aux travailleurs à revenu relativement faible pendant leurs années de travail pour financer leur propre pension de retraite, il serait préférable de faire jouer pour ces personnes le programme de supplément du revenu garanti.

M. Desmarais: Je comprends, mais je parle du long terme. Pourrions-nous arriver à une solution qui garantirait l'accès à cet indispensable à tous les Canadiens, grâce à la fois aux régimes de pension des deux secteurs privé et public?

Mme Urquhart: Nous avons actuellement un système qui permet au gouvernement de garantir cet indispensable, nous pensons que c'est un très bon point de départ. L'industrie des maisons de courtage et le Comité des entreprises sur la politique des pensions recommandent un élargissement du S.R.G. pour les travailleurs à revenu unique, car notre démarche doit se faire en fonction de cibles bien précises.

M. Desmarais: Mademoiselle Urquhart, j'ai l'impression que le Conseil des entreprises s'oppose vivement à toute forme de protection contre l'inflation quelle qu'elle soit, à toute forme d'indexation. Ma question est la suivante: une indexation partielle est-elle possible? Étant donné les augmentations ponctuelles apportées aux régimes privés, une toute petite partie de ces augmentations ponctuelles pourrait être obligatoirement mise de côté pour que chacun ait la garantie d'une indexation de revenu s'alignant sur le seuil de pauvreté et pas plus haut.

Mlle Urquhart: Pourquoi avons-nous besoin de quelque chose de plus que ce que les programmes gouvernementaux existants offrent?

M. Desmarais: Parce que dans de nombreux cas, il manque 10 p. 100 pour que ce seuil de pauvreté soit atteint.

Mlle Urquhart: D'accord. Vous nous suggérez alors de considérer des régimes obligatoires, une protection contre l'inflation obligatoire comme solution autre que l'augmentation du R.S.G. pour les personnes seules. C'est votre suggestion.

M. Desmarais: Non pas vraiment comme une autre solution, mais comme une méthode future de garantie de cet indispensable pour tous les Canadiens.

Mlle Urquhart: Notre position est que le gouvernement ne devrait pas imposer les régimes ou imposer la protection contre l'inflation . . .

M. Desmarais: Passons à un autre point. A la page iii de votre résumé, vous parlez des régimes volontaires du secteur privé, et vous dites au troisième paragraphe:

> Pour réduire la tendance des CPE et des REER à investir principalement dans les dépôts, nous recommandons que les intérêts de placement dans les CPE et les REER bénéficient de la même fiscalité préférentielle que les autres placements.

[*Text*]

You are talking about the flow through of these dividend tax credits or the capital gains taxation. How would you propose that this be done?

• 1105

Mr. Edwards: Are you asking the question with respect to the structure, the reporting?

Mr. Desmarais: Yes. You are proposing that income that is generated in an RRSP, for instance, which is sheltered from tax, be sheltered again by flowing through these tax credits.

Mr. Edwards: Basically what we are saying is that we would like to see capital gains treatment of equity gains within an RRSP. If your question is how can we achieve that from a system point of view, I think we have the ability now after having gone through the ISIP experience to provide the calculation of this type of gain.

Mr. Desmarais: For each investment, or for each RRSP?

Mr. Edwards: For each individual RRSP.

Mr. Desmarais: Do you not think that is too complicated?

Mr. Edwards: With the technology we have available to us at the present time, I think it would be no more complicated than handling capital gains versus income outside of the plan. I think that is a real . . .

Mr. Desmarais: But are you proposing that each payment made to a retiree would be broken down into whatever is taxable directly, whatever is taxable on a capital gains basis, and what tax credit is applicable, right through the piece.

Mr. Edwards: That is right. As you see, the tendency right now is for an individual to invest in deposits within his RRSP and invest in equity outside of his RRSP. We would like to see a greater encouragement within the plan, and if that means record-keeping of that nature, then we feel that is a possibility.

Mr. Pearce Bunting (President, Toronto Stock Exchange): Could I just comment on Mr. Desmarais' question? You know you are dealing here with about $25 billion right now and this is growing quite rapidly. Really there are a number of factors that are operative here that are causing these to be very conservatively invested. If we look at the particular year we were looking at, which was 1981, of course it was very high rates of return on fixed income securities, so there is a bias built in. But in addition to that, you simply have the fact that, when they look at this and realize it is going to be taxed at an income rate, people tend to say to themselves: Why should I buy something in which I will get capital gains and pay at an income rate? So if I have some additional money I will try to make my money outside rather than in the plan, but even if I do not have any money outside, I would still say to myself: Well, I am going to pay a full rate on this and why would I do that, it just is not advantageous for me. So there is a tremendous bias against equity investment that is built into these plans.

[*Translation*]

Vous parlez des crédits d'impôt sur les dividendes et de l'imposition sur les plus-values. Comment vous proposeriez-vous de le faire?

M. Edwards: Est-ce que vous posez cette question en pensant à la structure, à la déclaration?

M. Desmarais: Oui. Vous pensez que le revenu tiré d'un régime d'épargne-retraite, par exemple, est libre d'impôt, devrait être déductible encore une fois en passant par ces crédits d'impôt.

M. Edwards: Nous pensons que les gains tirés d'un régime d'épargne-retraite devraient être considérés comme des gains tirés d'investissements. Si vous me demandez comment y parvenir dans le cadre du système, je pense qu'après l'expérience de l'I.S.I.P., nous devrions être en mesure de calculer ce type de gains.

M. Desmarais: Pour chaque investissement ou bien pour chaque régime d'épargne-retraite?

M. Edwards: Pour chaque régime d'épargne-retraite.

M. Desmarais: Ne craignez-vous pas que ce soit trop compliqué?

M. Edwards: Avec la technologie dont nous disposons actuellement, ce ne serait pas plus compliqué que de calculer les gains tirés de capitaux séparément des gains d'une autre source que le plan. C'est une vraie . . .

M. Desmarais: Mais vous voulez que chaque versement à un retraité soit séparé en une partie directement imposable, quelle qu'elle soit en se fondant sur les gains tirés de capitaux, et le crédit d'impôt.

M. Edwards: Exactement. Vous voyez, à l'heure actuelle les gens ont tendance à investir sous forme de dépôts dans un régime d'épargne-retraite et également à investir sous forme d'actions en dehors du REER. Nous voudrions que le régime devienne plus attrayant, et si pour cela il faut tenir ce genre de dossier, c'est une possibilité.

M. Pearce Bunting (président de la Bourse de Toronto): Vous me permettez une observation à propos de la question de M. Desmarais? Vous savez que vous parlez de quelque 25 milliards de dollars à l'heure actuelle et cela augmente très rapidement. Un certain nombre de facteurs interviennent qui favorisent les investissements les plus conservateurs. Pour l'année 1980 que nous avons prise en exemple, effectivement, les revenus tirés des titres fixes étaient particulièrement élevés, ce qui imposait au départ une certaine distorsion. Mais il ne faut pas oublier non plus que les gens réfléchissent à cette situation, se rendent compte que cela va être imposé comme un revenu, et concluent: Pourquoi irais-je acheter quelque chose qui va me donner des gains de capitaux qui seront imposés comme un revenu? Si j'ai de l'argent en plus, je vais essayer d'effectuer mes gains à l'extérieur du régime, mais même si je n'ai pas d'argent en plus, je me dirai tout de même: Je vais payer le plein tarif dans ce cas-là, pourquoi faire une chose pareille puisque c'est nettement désavantageux. Autrement dit, ces régimes découragent les gens d'investir dans des titres.

[*Texte*]

Now, as was just said, with the modern computer systems, and as we have proven with the ISIP plans, you are able to put in place relatively complicated systems now, and really they are not put in place by the individuals as much as they are by the people who service them, either the trust companies or the investment dealers who are able to put those systems in place. Our strong feeling is that there is a need for additional equity investment in this country and we should not be biasing against it.

Another factor, frankly, that has more in the past, less in the present but still to some degree, influenced the conservative attitude within RRSPs, and would within RPAs, is simply the fact that until very recently the investment dealers had not figured out how they could participate in really selling these plans. They have been essentially sold by the banks and the trust companies who have sort of sold you a particular package which tended to be a very conservative package. Unless you were unusual and had really set up a self-administrated plan, and that was an unusual thing for people to do, then you did not really even get that choice of equity particularly.

More recently the dealers have found ways to work with the trust companies in order to be able to give advice, and to the degree that they give advice, they are able to point out that after all a pension fund is a long-term investment. And since the highest possible rate of return that you can get really over time, and not in any particular year, is from equities, it makes a great deal of sense, if you are relatively young, to be investing in equities in the hope that over the longer piece you will do considerably better than if you are in short-term investments. That is where we are talking about that advice is necessary. But also you need the tax question and you need the people who are able to service these who in fact will give you that advice in the first place.

Unfortunately—I should not say unfortunately, the simple fact is that the only people who are really allowed legally to give investment advice in this country are investment dealers and brokers, and they have not really been in a position to offer these plans until recently, and I still feel that most of what is in fact called trustee capacity in RRSPs is really administration capacity, unless they are actually running the investments. So there are still some arguments that investment dealers should be able to act as administrators, as the government decided in the case of ISIPs.

Mr. Desmarais: Thank you, gentlemen. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. Miss MacDonald and Mr. Miller, in that order.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

I just briefly would like to refer to a comment Mr. Edwards made in closing his remarks. He advised us, and I think rightly so, that we should not be working on reforms to pension policy

[*Traduction*]

Comme on vient de le dire, avec les ordinateurs modernes, et les régimes I.S.I.P. l'ont bien prouvé, vous allez mettre en place des systèmes relativement compliqués qui ne sont pas vraiment le fait des particuliers mais plutôt ceux des entreprises qui sont au service des particuliers, qu'il s'agisse des compagnies de fiducie ou des courtiers en investissements; ce sont ces gens-là qui peuvent implanter ces systèmes. Nous sommes convaincus que ce pays aurait tout intérêt à plus investir dans des titres, si ces distorsions n'existaient pas.

Un autre facteur qui jouait encore plus par le passé qu'aujourd'hui, mais qui joue toujours dans une certaine mesure, qui a forcé les REER à un certain conservatisme, et qui aurait le même effet sur les comptes de retraite enregistrés, c'est que jusqu'à très récemment les courtiers en investissements n'avaient pas encore trouvé le moyen de véritablement vendre ces régimes. Jusqu'à présent, ce sont principalement les banques et les compagnies de fiducie qui vous vendaient un ensemble d'un grand conservatisme. À moins que vous ne vous écartiez des chemins battus pour administrer vous-même votre régime, ce qui était très rare, on ne vous donnait même pas le choix du type de plan.

Tout récemment, les courtiers ont trouvé le moyen de travailler avec les compagnies de fiducie et, de donner des conseils; dans la mesure où ils donnent des conseils, ils peuvent rappeler à leurs clients qu'après tout, un régime de pension c'est un investissement à long terme. Et puisque le taux de rendement le plus élevé à long terme, et non pas pour une année donnée, ce sont les titres qu'il offre, il est tout à fait logique pour une personne relativement jeune d'investir dans des titres dans l'espoir qu'à long terme les bénéfices seront bien plus élevés qu'avec des investissements à court terme. C'est là que ces conseils sont nécessaires. Mais il ne faut pas oublier l'aspect impôt, et pour cela, vous avez besoin d'experts pour conseiller ceux qui sont appelés à vous donner des conseils.

Malheureusement—je ne devrais pas dire malheureusement puisque le fait est, tout simplement, que les seules personnes légalement autorisées à donner des conseils en matière d'investissements dans ce pays sont les courtiers en investissements qui, jusqu'à présent, ne pouvaient pas vraiment offrir ces régimes... Personnellement, je suis toujours convaincu que la plupart des aspect fiduciaires des régimes d'épargne-retraite sont en réalité des aspects administratifs, à moins que de véritables investissements n'interviennent. Par conséquent, on peut toujours se demander si les courtiers en investissements ne devraient pas pouvoir jouer un rôle d'administrateurs, comme le gouvernement l'avait décidé dans le cas des I.S.I.P.

M. Desmarais: Merci, messieurs. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci. Madame MacDonald, suivie de M. Miller.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Très rapidement, je reviens sur une observation de M. Edwards à la fin de son exposé. Il nous a conseillé, à juste raison, je pense, de ne pas chercher à réformer la politique des

[*Text*]

in isolation from the rest of the economic and social issues that have to be faced in this country. Some of us of course see the pension policy in anything but isolation; that unless it is tied to incomes earned during a person's lifetime, it causes a lot of difficulties for certain people on retirement.

But that is not the point that I wanted to come at. You mentioned, sir, that you saw it as being related in other words to job creation, to, I would gather what you meant, the development of the economy overall. I want to ask you to take that statement, and having looked at what you have said about voluntary private sector plans and the failure so far of those who hold RRSPs to invest their money other than in deposits, how you would like to see more equity development, I want to ask you how you then would see this being managed or, if necessary, controlled.

The reason I ask this question is, suppose a huge pool of equity capital is built up, and given some of the things that our commercial banks have done in recent years, like massive loans to Brazil and Argentina and a few other places, which may have created some jobs for a period of time but nevertheless did not do all that much for Canada, and may have an adverse impact even yet, I want to know what we can do to tie pension funds, equity capital, to some kind of job creation and development here in Canada so it really does stimulate the growth of this country. Does that have to be legislated? What kind of rules are going to be provided that will ensure that a huge pool of capital is used to benefit Canadian businesses and Canadian firms and Canadian employees?

Mr. Edwards: I think the question hits right at the heart of what we are saying, that job creation in this country has to be the issue, where pensions are not really an issue. Job creation is a result of investment capital, and as long as capital is being invested in the government sector it is not available for business usage. Businesses are charged with the responsibility of providing a rate of return on equity invested; and it seems to me that as equity funds are available, the capital market system will allocate those funds to the most productive sectors . . . the productive sectors clearly those businesses that are able to provide growth and development within the economy, which in turn would be a job-creation function.

• 1115

As far as legislating the direction of funds, I think you would have a great deal of difficulty legislating capital movements. Our whole system is based on capital flowing to where it will become most productive, and an efficient capital market requires a broad range of participants, ease of access to the funds that are available and no one group providing investment restrictions which could be perceived to be other than economic in nature.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What guarantee would people have that the capital would not flow out of the country? That is the concern I really . . .

[*Translation*]

pensions sans tenir compte des autres facteurs économiques et sociaux qui sont présents dans le pays. Certains d'entre-nous effectivement, avons tendance à voir la politique des pensions d'une façon isolée, mais si cela n'est pas lié au revenu d'une personne pendant sa vie active, cela risque de poser de graves problèmes à certains.

Mais là n'est pas la question que je voulais aborder. Vous avez dit que pour vous il y avait un rapport direct avec la création d'emplois et, j'imagine, avec l'expansion générale de l'économie. J'aimerais que vous reconsidériez cette déclaration en tenant compte de ce que avez dit des régimes facultatifs du secteur privé et ce que vous avez dit des gens qui détiennent un REER et qui, jusqu'à présent, n'ont pas réussi à investir leur argent autrement que sous forme de dépôt. Comment faire pour que le secteur des titres se développe, comment administrer et, le cas échéant, contrôler, ce secteur.

Si je vous pose cette question c'est que si jamais on constituait un énorme fonds de capitaux, compte tenu des actions restantes de nos banques commerciales, les énormes prêts au Brésil et à l'Argentine, entre autres, qui ont peut-être créé certains emplois pendant un certain temps, mais qui dans l'ensemble n'ont pas tellement été une bonne chose pour le Canada et dont on n'a probablement pas fini de voir les effets néfastes . . . Comment faire pour lier les régimes de pension, le capital-action, la création d'emplois sous une forme quelconque et le développement général du Canada pour que tous ces secteurs contribuent ensemble à stimuler la croissance du pays. Faut-il légiférer? Quelle règle imposer pour s'assurer qu'une énorme masse de capital servira utilement les entreprises, les compagnies canadiennes et les employés canadiens?

M. Edwards: Vous mettez le doigt justement sur nos arguments clés. C'est la création d'emplois dans ce pays qui doit être au coeur de la question, les pensions viennent ensuite. Or, la création d'emplois, c'est le résultat d'un investissement en capital, et tant que les capitaux seront investis dans le secteur gouvernemental, ils ne pourront pas servir à l'entreprise privée. Les entreprises sont forcées d'assurer un certain rendement des investissements et il me semble que le marché des capitaux injectera forcément les fonds qui se libéreront dans les secteurs les plus productifs . . . Les secteurs productifs, ce sont les entreprises qui assurent la croissance et le développement de l'économie, ce qui, par voie de conséquence, crée des emplois.

Pour ce qui est de légiférer l'utilisation des fonds, je pense que vous auriez beaucoup de mal à légiférer la circulation du capital, L'ensemble de notre système repose sur la libre circulation du capital vers les secteurs les plus productifs; un marché des capitaux efficaces exige une très large participation, des facilités d'accès aux fonds disponibles et l'absence de toute restriction sur les investissements autres que les restrictions d'ordre économique.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Comment garantir que les capitaux ne sortiront pas du pays? En fait, c'est vraiment la . . .

[*Texte*]

Mr. Bunting: I think if I could just sort of answer in two parts. First of all, if you are really trying to look after the pensioner as such, then you should always be allowing the capital to go to where it can get the best return. It should be looked at from that point of view; looked at from the point of view of job creation. Interestingly enough, leaving more money—not gathered by the pension system—in the hands of individuals will actually have the most positive effect in terms of investment in Canadian companies. If you look—particularly job creating—at the risks spectrum, going all the way from the individual right through to the government and putting the investment manager trustee somewhere in the middle, the trustee has to take a more conservative point of view than an individual. On the other side, the government is putting the money almost directly into non-marketable government bonds.

The fact of the case is that the fast growing smaller company, with no investment record and that sort of thing, has to be financed literally by individuals. I am not arguing against pensions, but I am just saying, even to the degree that you move money into the hands of trustees, you tend to work against the companies that are most likely to be able to develop jobs for tomorrow.

I think our position is in fact that even the 10% restriction on foreign investment today probably should be reviewed. That relates more to the question of the size of some of the funds that are now coming into place, and possibly having restrictions in regard to the percentages of Canadian corporations that should be bought by any group, whether it is government or non-government. But generally speaking, if you really want to direct the money and you want to use it as efficiently as possible, you first of all need to use the market system, and second, you need to leave it in the hands of the individual who will take that type of risk.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I will just finish with this comment, and perhaps you would like to comment further. I can see a marriage of pension funds and job creation. I have no difficulty with that concept whatsoever. What really concerns me is to be able to persuade or encourage small business to provide some kind of pension vehicle, with the understanding or the hope that when they need to expand, if they are in some of these areas which are in the new technologies... They have no proven record; they go to various outlets and cannot get funds... Is there some way, if they have been persuaded to set up pension plans, that they can also look to some kind of capital pool to get money back for enlargement of their own businesses? That is what I am trying to put together...

Mr. Bunting: The best economic opinion at the moment is that that is almost an impossibility. First of all, you have such a myriad of these small developing companies... Frankly, your advice about the way the future is going to develop, in terms of some government official, or investment manager, or whoever you want to call it, trying to decide... I am going to take these funds that I have gathered up; I am now going to

[*Traduction*]

M. Bunting: Ma réponse sera double. Pour commencer, si ce sont les intérêts des retraités que vous avez à coeur, vous devez faire en sorte que les capitaux soient utilisés là où ils seront le plus productifs. C'est de ce point de vue-là que vous devez voir les choses, du point de vue de la création d'emplois. À ce propos, il est intéressant de noter que c'est en laissant l'argent aux mains des individus—et non pas dans le système des pensions—que les investissements dans les compagnies canadiennes auront les résultats les plus positifs. Prenez plus particulièrement la création d'emplois, l'échelle des facteurs risques, des droits individuels aux droits gouvernementaux, et tenez compte de la présence au milieu de tout cela de la gestion des investissements par un mandataire, celui-ci sera forcé à un plus grand conservatisme que le particulier. A l'opposé, le gouvernement verse des fonds presque directement dans les obligations gouvernementales non négociables.

Le fait est qu'une petite compagnie qui prend rapidement de l'expansion, qui n'a pas d'investissement passé, etc., doit littéralement être financée par des particuliers. Ce n'est pas un argument contre les pensions mais, même dans la mesure où vous faites passer des fonds aux mains des mandataires, vous tendez à travailler contre les compagnies qui sont le plus susceptibles de créer des emplois pour l'avenir.

Nous estimons même que cette restriction de 10 p. 100 sur les investissements étrangers qui existe actuellement devrait être révisée. C'est plus une affaire d'importance des fonds qui sont en cours d'immobilisation, et cela a peut-être trait également aux restrictions sur les pourcentages des sociétés canadiennes qui peuvent être rachetées par un groupe donné, qu'il soit gouvernemental ou non gouvernemental. Mais en règle générale, si vous voulez canaliser les fonds, si vous voulez les utiliser le plus efficacement possible, vous devez commencer par utiliser le marché et ensuite, vous devez les laisser aux mains des particuliers qui accepteront de courir ce genre de risque.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je terminerai sur cette observation, vous aurez peut-être quelque chose à ajouter. Je comprends très bien le mariage entre les fonds de pension et la création d'emplois. C'est un principe qui me semble très clair. Ce qui m'inquiète, toutefois, c'est la nécessité de persuader ou d'encourager les petites entreprises à offrir un régime de pension quelconque, dans l'espoir que, le jour où elles voudront prendre de l'expansion, si elles sont dans le secteur des nouvelles technologies. Leur passé ne peut leur servir de garantie. Elles s'adressent à plusieurs sources et ne réussissent pas à obtenir des fonds... Si on a réussi à les persuader de créer des régimes de pension, ne pourrait-on leur donner la possibilité de puiser à même une sorte de pool de capitaux pour récupérer des fonds qui leur serviront à agrandir leur entreprise? C'est ce que j'essaie de déterminer...

M. Bunting: D'après les meilleurs experts, c'est pratiquement impossible à l'heure actuelle. Pour commencer, ces petites compagnies en voie d'expansion sont innombrables... Franchement, la façon dont vous envisagez l'avenir, la possibilité de confier à un personnage gouvernemental ou à une sorte de gérant des investissements, peu importe son titre... Je vais prendre ces fonds que j'ai rassemblés, je vais les rendre

[*Text*]

give it back to the ones that I think will be winners. So you are back to the question: Can the investment manager pick winners? Since it is so hard to know the way the future will develop and it is so hard to have the information funnelled in to a limited number of people, the general consensus seems to be today that the market system is really the best way to let that develop.

Frankly, it is almost survival of the fittest, in the sense that you try to get individuals to finance as many of these companies as you can, knowing that an incredible number of them will fail. However, some will survive and they will in fact be your big producers of jobs. But if you take the money away from them in the first place and then try to give it back on a selective basis, I just think it is a losing game, and I think that would be the opinion of our industry.

Ms Urquhart: The business committee on pension policy is coming back with an answer on that tomorrow, and we have discussed it at great length and have come to the conclusion that we find it very difficult to solve both problems through a pension plan—in other words, to have investment provisions which would permit a small businessman to invest a proportion of the assets in an RPA into his own business. We feel those are two objectives that cannot easily be married together; that a pension plan invested in venture capital and in one's own business is perhaps imposing too much risk on the future benefits payable to the employees of small business.

There is a new industrial credit insurance corporation which has been arranged among the banks and a few of the other institutions in the financial sector which is designed to ensure loans to small business and, in that way, further increase the supply of savings from institutions to venture capital for small businessmen. We feel that is a much better approach than trying to change the pension system in order to increase the supply of funds.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I have some difficulty reconciling your opposition to public employer-sponsored investments in usually non-marketable securities and the investment in the private sector into the marketable securities, in these terms . . . I do not know if that specifically applies to CPP as well. I am not completely sure from your brief whether you are suggesting that the CPP funds be invested in marketable securities rather than in the present form. Perhaps you could clarify that for me, first of all.

Mr. Edwards: Our suggestion is that the existing CPP arrangements stand. However, the provinces begin paying their interest in the form of cash, which would then be reinvested in the capital markets in marketable securities.

[*Translation*]

à ceux qui sont les plus prometteurs. Cela vous ramène à la question: Comment le gérant des investissements peut-il choisir les éléments les plus prometteurs? En effet, il est tellement difficile de prévoir l'avenir, tellement difficile de canaliser les informations de façon à ce qu'elles parviennent à un nombre limité de personnes, à l'heure actuelle on reconnaît généralement que le libre marché est encore la meilleure façon d'équilibrer les choses.

Franchement, nous vivons dans un monde où le plus fort survit, et quand on essaie de persuader les gens de financer le plus grand nombre possible de ces compagnies, on sait fort bien qu'un nombre incroyable d'entre elles feront faillite, Toutefois, certaines survivront, et ce sont justement celles-là qui créeront beaucoup d'emplois. Mais si vous leur refusez l'argent dès le départ, si vous essayez d'opérer une sélection, vous partez perdant, je crois que mes collègues vous le confirmeront tous.

Mme Urguhart: Le *Business committee on pension policy* revient demain et doit nous apporter une réponse à ce sujet. Nous en avons longuement discuté et nous sommes parvenus à la conclusion qu'il était très difficile de résoudre les deux problèmes grâce à un régime de pension. Autrement dit, très difficile de trouver des dispositions relatives aux investissements qui permettraient à tous les petites entrepreneurs d'investir une partie de leur actif dans un compte de retraite enregistré dans leur propre entreprise. Ces deux objectifs semblent difficiles à concilier, un régime de pension investi sous forme de capital-risque dans une entreprise privée, c'est probablement un bien trop grand risque pour les employés de la petite entreprise qui s'attendent à toucher des prestations au moment de leur retraite.

Les banques et un certain nombre d'institutions financières se sont organisées et ont mis sur pied une société d'assurance du crédit industriel pour assurer les prêts aux petites entreprises; ainsi, la transformation des économies des institutions en capital-risque pour les petites entreprises devrait s'accélérer, Nous pensons que c'est bien préférable à une solution qui utiliserait le système des pensions pour augmenter les approvisionnements de fonds,

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci; monsieur le président.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci; monsieur le président.

J'ai du mal à concilier vos arguments contre les investissements publics administrés par l'employeur dans des titres non négociables et les investissements dans le secteur privé sous forme de titres négociables. Est-ce que cela s'applique également au Régime des pensions du Canada? À la lecture de votre mémoire, je ne suis pas certain que vous souhaitez voir les fonds du Régime de pensions du Canada investis dans des titres négociables plutôt sous la forme actuelle. Pourriez-vous commencer par m'expliquer cela?

M. Edwards: Nous pensons que les dispositions du Régime de pensions du Canada devraient rester inchangées. Toutefois, les provinces commencent à payer leurs intérêts sous forme de

[*Texte*]

Mr. Miller: Okay. You explain, I think, fairly well that better pensions may come through economic recovery, and the private sector is the best at creating jobs. I want to explore . . . Are the provinces not enhancing the opportunity of businesses by their investments of CPP funds, employer-sponsored funds, into infrastructure that is beneficial to business; for example, into hydro, roads, schools, hospitals, that whole investment that provinces generally have, I think, put their funds into? Is that not beneficial? And if it is not done by government, and financed in some part through pensions, where are those funds going to come from to allow businesses to be able to hire well trained individuals from our universities, vocational schools, to have the transportation system that is needed to market our goods? How far are we going to go to limit that kind of investment?

Mr. Dominick D'Loughy (President, *Maison de placement, Canadian Securities Industry Pension Reform Committee):* There are a number of questions in this one to answer. You take one.

Ms Urquhart: Okay. I will start and then you can handle it from there.

There is no question that business benefits from government investment and public infrastructure, and it is not at all our intent to suggest that the funds would not be used for that purpose.

• 1125

However, our view is that investment in public infrastructure should compete with investment in private infrastructure and that the capital market is the best vehicle whereby the funds would flow to both public- and private-sector investment.

Our concern has been that the $52 billion of public-sector funds has been a captive force of financing for federal and provincial governments. There is no particular way we can trace those funds to public infrastructure investment. I do not have the specific statistics at hand, but I would be quite sure in saying that a share of those funds has been used for general government revenues and current expenditures rather than public infrastructure.

When the funds are invested in the market system, we quite clearly expect, and it is quite clearly economically rational, for a lot of those funds to go back to the government, to be used by the government in capital projects. Clearly, we in the business community fully support that use of funds as long as there is a pricing mechanism at work to make sure that not too much money is going to that purpose and not enough money going to the business sector for its plant equipment, for job creation.

[*Traduction*]

liquidités qui pourraient alors être réinvesties dans les marchés de capitaux sous forme de titres négociables.

M. Miller: Bien. Vous nous avez expliqué assez clairement d'ailleurs, que la relance économique pourrait fort bien apporter de meilleures pensions, vous nous avez dit que le secteur privé était le mieux équipé pour créer des emplois. J'aimerais réfléchir . . . Est-ce que les provinces ne facilitent pas la vie des entreprises en investissant des fonds du Régime de pensions du Canada, des fonds des régimes d'employeurs, dans des infrastructures qui servent les entreprises. Je pense aux travaux d'électrification, les routes, les écoles, les hôpitaux, tout ce secteur d'investissement traditionnel pour les provinces? Est-ce que ce n'est pas une circonstance favorable? Et lorsque cela n'est pas fait par le gouvernement, financé en partie par les pensions, où faudra-t-il chercher des fonds dont les employeurs auront besoin pour embaucher des personnes qualifiées qui viennent de nos universités, écoles professionnelles, et qu'on chargera de construire le réseau de transport dont nous avons besoin pour mettre nos biens en marché? Jusqu'où devons-nous aller pour limiter ces investissements?

M. Dominick D'Loughy (président de la Maison de placement, *Canadian Securities Industry Pension Reform Committee)*: Plusieurs questions ont été posées; prenez la première.

Mme Urguhart: D'accord. Je vais commencer puis vous compléterez.

Il ne fait aucun doute que les entreprises profitent des investissements du gouvernement et de l'infrastructure publique. Loin de nous l'idée de suggérer que les pensions ne doivent pas être utilisées de cette façon-là,

Toutefois, nous estimons que les investissements publics dans l'infrastructure devraient concurrencer les investissements privés dans l'infrastructure et que le marché des capitaux est le meilleur vecteur pour canaliser les fonds à la fois vers les secteurs d'investissements public et privé.

Ce qui nous inquiète, c'est que les 52 milliards de dollars du secteur public restent une force de financement captive pour les gouvernements fédéral et provinciaux. Il n'y a pas vraiment de moyen de retracer ces fonds jusqu'à des investissements publics dans l'infrastructure. Je n'ai pas de statistiques précises sous la main, mais je ne me trompe probablement pas tellement en disant qu'une partie de ces fonds a été attribuée aux revenus généraux du gouvernement et aux dépenses courantes au lieu d'être investie dans l'infrasstructure publique.

Lorsque les fonds sont investis sur le marché, nous nous attendons évidemment, ce qui est évidemment très rationnel du point de vue économique, à ce qu'une grande partie de ces fonds reviennent au gouvernement qui pourra les utiliser pour des projets d'immobilisations. De toute évidence, nous qui appartenons à la communauté commerciale, sommes totalement en faveur de l'utilisation de ces fonds à condition que le système d'établissement des prix empêche d'utiliser de trop grosses sommes à cette fin au détriment du secteur privé qui en

[*Text*]

Mr. Miller: So a lot of this pension debate really deals with who has control of those funds.

There is a lot of criticism about the way governments have invested pension funds. What possible benefit, in the private sector, have big corporate takeovers had to the employment opportunities of Canadians? I would say a lot of capital market funds over the last three years have gone into major takeovers. An example: Dome Petroleum taking over Hudson's Bay Oil & Gas. Is that a good investment in Canada's economic future and job creation?

Mr. D'Loughy: The money that is paid to Hudson's Bay shareholders is put somewhere else; it does not stay stagnant. There are now more companies listed than there were several years ago. It provides the money for other investment, so it is not just gone.

Mr. Miller: But when PetroCanada takes over British Petroleum Corporation, we are told that is just a waste of money.

Mr. D'Loughy: They were sending the money out of the country. It was the ultimate—Petrofina. The money went out of Canada; it did not stay here, and the Belgians did not rush back . . .

Mr. Miller: But we do have an asset, a Canadian-owned asset.

Mr. D'Loughy: But that money did not get recycled in Canada. It was recycled, but recycled somewhere else.

Mr. Miller: In the future it will. Money going to BP used to go out of the country in profit to somebody else. Anyway, that is a point . . .

Mr. Bunting: To answer the first question, I think the major point perhaps that we were trying to make was that sending that money back to Belgium may have made a Canadian asset which was Canadian controlled, but it did not create any more jobs. If the same money had been invest into new developments, then in fact there would have been new jobs created in Canada. The more recent research shows, forgetting about the fact of foreign control and just on a purely financial basis, that almost the cheapest way a country can finance jobs within its country is in fact to allow a foreign corporation to come in, because transfer of technology takes place and the actual investment return that goes out of the country is lower.

I am not arguing and saying that I want everybody to be foreign-owned or something like that. You have to get a reasonable balance. But from a purely economic point of view, it is really worth while to get that foreign money in in that form.

Mr. Miller: Okay. We will not argue that one at this particular point.

I want to get some information regarding the tax system. Many of your recommendations in your report to increase savings by Canadians for retirement purposes come through

[*Translation*]

a besoin également pour équiper ses usines et créer des emplois.

M. Miller: Par conséquent, toute cette affaire de pension se ramène à la question de savoir qui contrôle ces fonds.

On critique beaucoup les gouvernements pour la façon dont ils investissent les fonds de pensions. Quels ont été les avantages pour les Canadiens, du point de vue de l'emploi, des grands rachats de compagnies dans le secteur privé? Depuis trois ans, en effet, une grande partie des capitaux du marché ont servi à racheter de grosses compagnies. Par exemple, le rachat par *Dome Petroleum* de la compagnie *Hudson's Bay Oil & Gas*. S'agit-il d'un bon investissement pour l'avenir économique du Canada, pour la création d'emplois?

M. D'Loughy: L'argent versé aux actionnaires de la compagnie de la Baie d'Hudson sert à autre chose, il ne reste pas inactif. Aujourd'hui, il y a un plus grand nombre de compagnies inscrites qu'il y a quelques années. Cela fait plus d'argent pour les autres investissements, cela ne disparaît pas.

M. Miller: Mais quand Petro-Canada rachète la Société British Petroleum, on nous dit que c'est du gaspillage.

M. D'Loughy: Parce que l'argent sortait du pays. C'était l'ultime . . . Petrofina. L'argent est sorti du Canada. Il n'est pas resté là et les Belges ne se sont pas précipités pour le renvoyer . . .

M. Miller: Mais nous avons acquis un bien, un bien canadien.

M. D'Loughy: Mais cet argent n'a pas été recyclé au Canada. Il a été recyclé, mais dans un autre pays.

M. Miller: Il finira par l'être. Les bénéfice de B.P. sortaient jadis du pays et profitaient à quelqu'un d'autre. Quoi qu'il en soit, c'est une chose . . .

M. Bunting: Je commence par la première question; en renvoyant cet argent en Belgique, on a peut-être acquis un bien canadien, sous contrôle canadien, mais on n'a pas créé d'emplois. Si le même argent avait été investi dans une nouvelle entreprise, on aurait créé de nouveaux emplois au Canada. D'après des recherches récentes, abstraction faite du facteur de contrôle étranger, du point de vue purement financier, la façon la plus économique pour un pays de financer des emplois à l'intérieur de ses frontières, c'est d'autoriser une société étrangère à s'y installer. En effet, on assiste dans ces cas-là à un transfert de technologie et les bénéfices qui sortent du pays sont moins importants.

Je ne prétends pas que toutes les compagnies devraient être aux mains d'étrangers. Il faut instaurer un équilibre raisonnable. Mais d'un point de vue purement économique, c'est vraiment très rentable de faire venir des capitaux étrangers de cette façon-là.

M. Miller: Bien. Je n'ai pas l'intention de contester cela pour l'instant.

Je voudrais que vous me parliez du système fiscal. Dans votre rapport, vous recommandez souvent d'augmenter les économies réalisées par les Canadiens à l'intention de leur

[*Texte*]

tax incentives, whether it is in greater incentives for profit sharing or greater use of the RPAs and increased contribution to the RRSPs.

We seem to be able to get facts and figures and projections of how much it is going to cost us in the year 2030 for the Canada Pension Plan if it remains the same or if it is doubled, despite that being 50 years from now. Do you have any concrete figures of how much the tax system would have to be used to increase incentives through what you are suggesting here, and what effect does that have on government deficits and government borrowings on capital markets?

Ms Urquhart: We are hoping that there will be some estimates in the forthcoming tax policy paper, which I understand will not be available now in time for this task force to prepare its final report.

Our industry has done some estimates of the increase in government expenditures that would be required if the contribution limits to the RRSP were to be increased. We have also prepared some estimates on the impact on revenues of permitting a flow-through of preferential treatment of equities. I do not have the specific numbers with me today, but I could make the analysis available to the task force.

It was prepared for the Finance Minister in January of this year, prior to the spring budget. If that would be helpful to you, we could submit to your task force, today perhaps, the brief that was provided to the Minister of Finance.

As I recall, the estimate for the flow-through of taxation of equities in RRSPs was quite modest, and is certainly not a present-day cost. Because the investment returns in RRSPs are deferred, the actual expense of providing the 50% capital gains exemption and the dividend tax credit is not going to get realized until capital withdrawals are made from the plan so that the expense was small and it would be gradually phased in.

Mr. Miller: I think we are somewhat disappointed that we are not getting the tax paper from the Department of Finance before we make some decisions on this, because I think it is a significant expenditure. I am not too sure, if we are concerned about economic recovery, whether that is an expenditure we want to make at this particular time. There may be other options.

The Chairman: Last question, Mr. Miller.

Mr. Miller: A final question regarding adequate replacement income. The last group before us, the Business Council on National Issues, and, I think, yourselves seem to indicate that the combination of OAS, GIS and CPP meets the needs of most people under or up to three-quarters of the average industrial wage.

I would just like to get an indication from you whether you see OAS being wage-indexed so that there is a declining

[*Traduction*]

retraite en se servant de dégrèvements fiscaux. Deux possibilités: un dégrèvement accru pour le partage des bénéfices ou une meilleure utilisation des comptes de retraite enregistrés assortis d'une augmentation des contributions aux régimes d'épargnes retraite.

Apparemment, nous réussissons à obtenir des chiffres et des projections sur les coûts du Régime de pensions du Canada en l'an 2030, que le Régime reste inchangé ou qu'il soit doublé; pourtant, c'est dans 50 ans. Est-ce que vous avez des chiffres précis sur l'incidence du système fiscal sur cette évolution et quels en sont les effets sur les déficits gouvernementaux, sur les emprunts gouvernementaux sur les marchés de capitaux?

Mme Urquhart: Nous espérons que le document qui doit paraître sur la politique fiscale donnera de plus amples détails à ce sujet. Je crois, toutefois, que ce document ne paraîtra pas avant que votre groupe ne rédige son rapport final.

De notre côté, nous avons cherché à évaluer l'augmentation des dépenses gouvernementales qu'il faut prévoir si on augmente la limite des contributions aux régimes d'épargnes retraite. Nous avons également évalué les effets d'une libre circulation du traitement préférentiel des titres sur les revenus. Je n'ai pas les chiffres précis sous la main, mais je pourrais vous faire parvenir cette analyse.

Elle a été préparée à l'intention du ministre des Finances en janvier dernier, juste avant le budget de printemps. Si cela peut vous être utile, nous pouvons vous faire parvenir ce document, peut-être même aujourd'hui, c'est un mémoire qui avait été soumis au ministre des Finances.

Si je me souviens bien, la libre circulation évaluée de l'imposition des titres d'un régime d'épargne retraite était très modeste, certainement pas un coût actuel. Puisque les bénéfices tirés des investissements dans un régime d'épargne retraite sont différés, les dépenses nécessaires pour assurer une exemption de 50 p. 100 sur les gains en capitaux et le crédit d'impôt sur les dividendes ne peuvent être réalisées tant que les capitaux ne sont pas retirés du régime. Par conséquent, le déboursé est petit et il est progressif.

M. Miller: Nous avons été déçus d'apprendre que le document du ministère des Finances sur la fiscalité ne serait pas prêt avant la préparation de notre rapport; en effet, c'est une dépense significative. Cela dit, si c'est la relance économique qui est en cause, je me demande si nous devons vraiment tenir compte de ce genre de dépense; il y a peut-être d'autres options possibles.

Le président: Monsieur Miller, c'est votre dernière question.

M. Miller: Une dernière question à propos du remplacement raisonnable du revenu. Le dernier groupe que nous avons reçu, le *Business Council on National Issues* tout comme vous, je pense, estime que si l'on additionne le supplément de revenu garanti, la sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada, la plupart des gens auront un revenu adéquat, c'est-à-dire près des trois quarts du salaire industriel moyen.

Pensez-vous qu'il faudrait indexer la sécurité de la vieillesse sur les salaires pour diminuer progressivement l'importance du

[*Text*]

reliance on GIS, as small as that may be, or do you anticipate seeing the GIS continuing to play a more major role, I would say judging from the intransigence I think of the business community, to move on expansion either through CPP or mandatory pension plans? Are you satisfied that GIS will continue to play a major part in the replacement income of Canadians for the foreseeable future?

Ms Urquhart: We do see the GIS continuing to be indexed, and the combination of OAS, CPP and GIS will provide the basic necessities of life in real terms.

As to the matter of whether the OAS should continue to be indexed, I am inclined to think that we would rather see any gaps being made up in the GIS, because it would be focused on those retirees who are in need, whereas continuing indexing of the OAS would result in spending a fair amount of government money on people who earn well in excess of the average industrial wage.

We certainly see the GIS as a very valuable and important component of the Canadian retirement income system. We see that it provides a very valid role and that it would not necessarily increase in dominance as part of the system. We see that the improvements in vesting and portability and the survivor's benefits that were recommended and supported by the Business Committee on Pension Policy will significantly improve the welfare of future retirees and will make it unnecessary for them to receive GIS benefits. In addition, the existing pension system is maturing, and we expect as a consequence to see fewer people requiring the GIS.

Mr. Miller: Could I ask, did the Business Committee on Pension Policy consider in their cost estimates or in their replacement income that OAS would be wage-indexed in calculating the benefits?

• 1135

Ms Urquhart: I believe they would have assumed full inflation indexing of the OAS. The Business Committee on Pension Policy's income replacement analysis was precisely the same analysis as the green paper. We basically had our consultants review it from a technical point of view and advise us as to whether it was an acceptable approach. They came to the conclusion that yes, indeed, it was, and that that was a very reasonable frame of reference for both the task force and all other interest groups to begin serious discussions on future policy directions.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Mr. MacLellan and Mr. Reid, in that order.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

I just want to follow one aspect you mentioned in your brief, and that is that if we increase the level of pension plans, this is

[*Translation*]

supplément de revenu garanti, aussi minime soit-il, ou bien au contraire, pensez-vous que le supplément de revenu garanti continuera à jouer un rôle important à cause de l'intransigeance de l'entreprise privée face à une expansion du Régime de pensions du Canada ou des régimes de pensions obligatoires? Bref, pensez-vous que le supplément de revenu garanti restera un élément important du remplacement du revenu des Canadiens dans un avenir prévisible?

Mme Urquhart: Nous pensons que le supplément de revenu garanti doit rester indexé, et nous sommes convaincus que la sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada et le supplément de revenu garanti assureront des moyens de subsistance adéquats.

Quant à savoir s'il faut continuer à indexer la sécurité de la vieillesse, nous préférerions le supplément de revenu garanti pour combler les écarts car il permet mieux d'axer les efforts sur ceux qui en ont le plus besoin. Au contraire, en continuant à indexer la sécurité de la vieillesse, le gouvernement continuerait à verser des sommes substantielles à des gens qui gagnent bien plus que le salaire industriel moyen.

Pour nous, le supplément de revenu garanti est un élément précieux et important du système de retraite des Canadiens. Il joue un rôle très utile mais il ne faudrait pas forcément étendre ce rôle par rapport à l'ensemble du système. Pour nous, les améliorations du système de dévolution et de transférabilité et des prestations au survivant qui ont été recommandées par le *Business Committee on Pension Policy* devraient améliorer considérablement le sort des futurs retraités qui n'auraient plus besoin alors des prestations de supplément de revenu garanti. De plus, le système actuel des pensions parvient à maturité et, le nombre des gens qui ont besoin du supplément de revenu garanti devrait diminuer.

M. Miller: Est-ce que le *Business Committee on Pension Policy* a fait ses évaluations ou calculé le remplacement du revenu en partant d'un régime de sécurité de la vieillesse indexé sur les salaires?

Mme Urquhart: Je pense qu'ils auraient appuyé une pleine indexation de la sécurité de la vieillesse, en fonction de l'inflation. L'analyse des revenus de remplacement qui a été réalisée par le *Business Committee on Pension Policy's* coïncide avec l'analyse faite dans le Livre vert. Nous avons demandé à nos experts conseils de l'examiner sur le plan technique et de nous dire si c'était ou non une approche acceptable. Ils en sont arrivé à la conclusion que l'approche était acceptable, et que c'était un très bon cadre de référence pour que le groupe de travail et d'autres groupes d'intérêt puissent commencer à discuter sérieusement d'orientations politiques futures.

M. Miller: Merci.

Le président: Monsieur MacLellan, suivi de M. Reid.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

J'aimerais revenir sur une question que vous avez soulevée dans votre mémoire, notamment que si nous augmentons les

[*Texte*]

going to hurt severely the private investment sector. I just wondered if you could elaborate a little further on that, because this is information I really have not had before.

Mr. Bunting: Okay. As our figures show, looking on the past, if we had used the increased numbers, there would have been, I think, a $24 billion drop in what is currently available in the private-sector area, and presumably this is a number that would increase in the future. I guess really our feeling is that the additional money being directed into non-marketable government securities, which are being partially spent on infrastructure but also being spent on government expenditure and other social things which are much harder to measure in terms of their feasibility, I suppose, in terms of eventually being able to provide people with adequate income in their old age . . . Our judgment is that that money going into the market system and being there to provide equity and other types of investment will be more likely to provide a good retirement income than would be transferring the money now.

It really comes down to a question of jobs now and people being able to earn income and being able to save for their old age and the way they in fact would spend the money they receive. If we look at the numbers, the biggest saving for being elderly is in fact private savings, and if we look at that, that is money that is available to be used, as I said to Miss MacDonald, to invest in the most productive sector of the economy in terms of providing new jobs.

So we are really trying to make a very difficult decision between, in effect, jobs now and investment now. Any investment by definition provides a return, which is then available to be used later; and although some government expenditures can be said to have a return, relatively speaking, clearly a higher percentage of return is coming out of the private sector, not only in terms of the actual return from the investment but even in the way the money is being invested.

Ms Urquhart: One of the most important findings of the capital market study from my perspective was the finding that there is a $216 billion claim on future generations in the form of tax burden which will have to be paid by future income earners. The capital market study estimates that if the CPP benefit and QPP benefit formula were to be doubled, that would increase the claim on future generations by $130 billion overnight.

Just to bring it down to the level of numbers that are realistic to us, the current federal accumulated debt is $4,000 per person in Canada. If you add the tax burden on future generations for the CPP, the QPP, the Old Age Security and the unfunded liability of the public-sector employer plans, the debt per person rises to $12,000. If you expand the CPP and the QPP, we are talking about another $8,000, for a sum total of $20,000 of debt per person that we are passing on to our

[*Traduction*]

régimes de pension, cela va beaucoup nuire au secteur d'investissements privés. C'est la première fois que j'entends parler de cela, et j'aimerais savoir si vous pourriez nous fournir davantage de précisions à ce sujet.

M. Bunting: Très bien. Comme le révèlent nos chiffres, pour ce qui est du passé, si nous avions utilisé les chiffres accrus, il y aurait je pense eu une réduction de 24 milliards de dollars par rapport à ce qui existe à l'heure actuelle dans le secteur privé, et je suppose que ce total irait en augmentant. Ce que nous pensons, c'est que le fonds supplémentaire qui est consacré aux titres gouvernementaux non négociables, qui servent à la construction d'infrastructures mais qui servent à financer d'autres dépenses gouvernementales, comme par exemple des programmes sociaux, etc, qui sont beaucoup plus difficiles à mesurer sur le plan de la faisabilité . . . Je suppose, pour ce qui est de savoir ce qui va à la longue assurer des revenus satisfaisants aux personnes âgées . . . Ce que nous pensons, c'est que l'argent qui est à l'heure actuelle investi sur le marché, pour acheter des valeurs, etc., de meilleures chances d'assurer de bons revenus de retraite que si nous transférions tout de suite ces sommes.

En définitive, la question est d'avoir des emplois maintenant, de permettre aux gens de gagner des revenus et d'économiser de l'argent pour leurs vieux jours, et il y a également la question de savoir comment ils dépenseront l'argent qu'ils recevront. La plus grosse part des économies des personnes âgées correspond à leurs économies privées, et il s'agit là d'argent qui est disponible, comme je l'ai déjà dit à M^lle^ MacDonald, d'argent qui pourrait être investi dans le secteur le plus productif de l'économie pour créer de nouveaux emplois.

Nous nous trouvons ainsi confrontés à une décision très difficile: nous devons en fait choisir entre avoir tout de suite des emplois ou avoir tout de suite des investissements. Tout investissement suppose, par définition, un certain rendement, rendement qui pourrait être utilisé plus tard. Bien que l'on puisse dire de certaines dépenses du gouvernement qu'elles ont un certain rendement, toute proportion gardée, ce sont les investissements du secteur privé qui procurent le rendement le plus élevé, ce non seulement en chiffres absolus, mais également à la façon dont l'argent est utilisé.

Mme Urquhart: Selon moi, l'une des plus importantes conclusions qui a été tirée de l'étude sur le marché des capitaux c'est que les générations futures, la population active de l'avenir, aura à subir un lourd fardeau de 216 milliards de dollars. D'après cette étude, si la formule des prestations versées en vertu du R.P.C. et du R.R.Q. était doublée, cela augmenterait du jour au lendemain de 130 milliards de dollars le fardeau que devront porter les générations futures.

Pour en revenir à des chiffres qui sont plus réels pour nous, la dette fédérale actuelle est de 4,000 dollars par habitant. Si vous ajoutez à cela le fardeau fiscal qui reviendra aux générations futures pour couvrir le R.P.C., le R.R.Q., la Sécurité de la vieillesse et le passif non-financé des régimes publics parainés par l'employeur, la dette par personne atteint 12,000 dollars. Si vous élargissez le R.P.C. et le R.R.Q., il faut y ajouter encore 8,000 dollars, ce qui donne une dette totale de

[*Text*]

children. That, I think, is a very remarkable statistic which was very strong in my mind when I made recommendations to our industry that we not support the expansion of the Canada Pension Plan.

To link it back to what Pearce was saying, when you have a claim on future generations you and I will know that our pensions will be supplied and therefore we will have less initiative to save for ourselves. That is why you are going to see less money in the employer pension plans, and there is a very good case that you will see less personal savings as well, because you do not have the motive, you do not have the responsibility, to provide for your own retirement income; and if you do not have the responsibility why not spend more today and have a higher standard of living today?

So we feel very strongly that it is much more important that we have pension reforms that are designed to encourage retirement savings in employer and individual plans rather than increase the tax burden.

Mr. MacLellan: Yes, I can see what you are saying, but my main concern is the damage to the economy that an increase in the public-sector plans would mean, as opposed to private-sector plans.

I can understand, too, the problem of increasing the indebtedness to future generations; but you are also advocating a pay-as-you-go policy for CPP, which is unquestionably going to put the burden on future generations as far as paying funds . . .

Yes, sir?

Mr. Bunting: I must admit that one of the things that genuinely worry me as I see this accumulated future payment building up is that unfortunately governments have a tendency, if they become too large, to try to get rid of debt through inflation. It becomes simply more worth while to have inflation; but as we have proven in the last few years, inflation is not a good way, really, to go about creating a situation where you are going to maximize the number of jobs, except in the short term; for your people so clearly it is not the best way to ensure their old age. In fact, we are sitting around here talking about the effects of inflation on people in their old age in itself.

You say we do not know what is out there in the future and we do not know how the economy is going to go, and besides that there is an intergenerational transfer for the education of our children; but at least with the education of our children we know what the cost is, and we are paying it now. To me it seems irresponsible to put a huge cost out in front of us, not to know exactly what that cost is and frankly not to take generally a conservative viewpoint about it—small "c" . . .

[*Translation*]

20,000 dollars par personne, dette dont hériteront nos enfants. Ces chiffres m'ont beaucoup frappé, et ce sont justement ces statistiques qui m'ont poussé à recommander à notre industrie de ne pas appuyer l'élargissement du Régime de pensions du Canada.

Pour rattacher cela à ce que disait Pierce, lorsque des promesses sont transférées à des générations futures vous et moi savons que nos pensions seront assurées, et nous aurons donc moins tendance à avoir l'initiative de nous aider nous-même. C'est pourquoi vous allez voir moins d'argent dans les régimes de pension des employeurs, et il y a également de fortes chances que vous allez constater une réduction au niveau des économies personnelles, parce que les gens ne seront pas motivés, ils n'auront pas le sentiment d'être responsables d'assurer leur propre revenu de retraite. Et si vous ne ressentez pas cette responsabilité, vous vous direz: Pourquoi pas dépenser davantage d'argent aujourd'hui et avoir dès aujourd'hui un meilleure niveau de vie?

C'est pourquoi nous sommes convaincus qu'il est essentiel que les réformes appliquées aux pensions soient conçues en vue d'encourager les gens à économiser davantage d'argent en prévision de leur retraite dans des régimes de l'employeur et des régimes individuels, plutôt qu'en vue d'augmenter le fardeau fiscal.

M. MacLellan: Oui, je vois ce que vous voulez dire, mais ce qui me préoccupe ce sont les conséquences néfastes pour l'économie qu'amènerait une augmentation des régimes du secteur public par opposition aux régimes du secteur privé.

Je comprends également le problème que poserait l'augmentation de la dette dont hériteraient les générations futures; mais vous préconisez également une politique de financement régulier pour le R.P.C., ce qui va incontestablement imposer sur les générations futures le fardeau du versement des fonds . . .

Oui, monsieur?

M. Bunting: Je dois reconnaître que l'une des choses qui me préoccupe relativement à cette accumulation de paiements futurs, c'est que malheureusement les gouvernements, s'ils deviennent trop importants, ont tendance à supprimer leur dette grâce à l'inflation. Il devient intéressant d'avoir un taux d'inflation elevé. Or, comme nous l'a démontré l'expérience des quelques dernières années, l'inflation n'est pas un bon moyen de créer une situation qui vous permettra de maximiser le nombre d'emplois disponibles, sauf à court terme. En tout cas, ce n'est pas la meilleure façon de garantir des revenus de retraite adéquats. Et on est justement ici pour parler, entre autres, de l'incidence qu'a l'inflation sur les personnes du troisième âge.

Vous nous dites que nous ne savons pas ce que nous réserve l'avenir, que nous ne savons pas dans quel sens ira l'économie, et qu'il y a par ailleurs un transfert entre génération pour ce qui est de l'éducation de nos enfants. Mais pour ce qui est de l'éducation de nos enfants, nous savons au moins ce que cela va coûter, et nous sommes déjà en train d'en payer les frais. Selon moi, il est irresponsable de nous confronter à des coûts énormes, sans savoir à quoi correspondent ces coûts, et bien

[*Texte*]

Mr. MacLellan: Yes, thank you.

Mr. Bunting: —to take, I guess I would say, a responsible viewpoint about that future debt and its build-up. Frankly, this huge build-up really worries me in terms of inflation.

The Chairman: Could I ask a question at this point, Mr. MacLellan, and I will give you the time back?

Mr. MacLellan: Yes.

The Chairman: Let us assume you are right on that. Why would your business community not come in and say to us that if . . . I have some concern about a future generation having to pay 9% of their take-home pay to pay for today's benefits under the Canada Pension Plan. Why would you not make the recommendation that if we can get around this problem of flow-through of those capital funds that accumulate . . . why not begin to front-end the Canada Pension Plan financing now so this generation pays more and there is less of a demand down the road? Why would you not make that recommendation?

Mr. Bunting: Frankly, in our case I think it is fair to say that we are very worried that if there were a much larger funding of the Canada Pension Plan there would be a transfer of assets to government and the power that went with it and a control of the private sector that could come about because of it that we find unacceptable. We think that no matter how well that money might get spread around in terms of trying to have investment managers manage it, there would be influences at work that frankly mitigate against what we believe to be effective, which is the private capital market system. I think that is the essential thing. It is the same thing that brought 110,000 Swedes into the streets a week ago, in a way, because it is really a transfer away from the very best use of the money toward potentially political uses.

The Chairman: I have another question along that line, but I will come back to it.

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: I just have one more question, Mr. Chairman.

Regarding the section on Registered Pension Accounts and RRSPs, on page 7 you say:

> Our industry supports the principle of locked in Registered Pension Accounts to receive deductible employer contributions and the roll-over of locked in benefits for terminating employees.

Are you saying that you advocate the rolling over of vested private moneys into RPAs or RRSPs if the employee wants to do that; and, by saying that, what do you feel would be the

[*Traduction*]

franchement sans avoir suivi une optique conservatrice, avec un petit c . . .

M. MacLellan: Oui, merci.

M. Bunting: . . . pour prendre, je suppose, un point de vue responsable quant à la dette future et à son accumulation. J'avoue bien franchement que cette accumulation me soucie beaucoup à cause de l'inflation.

Le président: Monsieur MacLellan, puis-je intervenir pour poser une question? Je vous rendrai le temps que j'aurai pris.

M. MacLellan: Oui.

Le président: Supposons que vous avez raison là-dessus. Pourquoi votre milieu d'affaires ne viendrait-il pas pour nous dire que si . . . Cette idée que la génération future aurait à payer 9 p. 100 de son salaire pour financer les prestations actuelles devant être payées en vertu du Régime de pensions du Canada me préoccupe quelque peu. Pourquoi ne recommanderiez-vous pas que si nous pouvions contourner ce problème d'acheminement de ces capitaux qui s'accumulent . . . Pourquoi ne pas commencer tout de suite à augmenter les cotisations au Régime de pensions du Canada afin que la génération actuelle paie davantage, pour que la demande à l'avenir soit moins lourde à supporter? Pourquoi ne recommanderiez-vous pas cela?

M. Bunting: En ce qui nous concerne, je pense qu'il serait juste de dire que ce que nous craignons c'est que s'il y avait un financement beaucoup plus important du Régime de pensions du Canada, il y aurait un transfert au gouvernement d'un avoir et d'un pouvoir supplémentaire. Par ailleurs, le pouvoir de contrôler le secteur privé que pourrait avoir le gouvernement serait selon nous inacceptable. Nous sommes d'avis que quelles que soient les formules d'étalement ou d'investissement qui seraient prévues par les gestionnaires d'investissements, il interviendrait différents facteurs qui iraient à l'encontre de ce qui est selon nous efficace, à savoir le système privé de marché monétaire. C'est là selon moi le point essentiel. C'est un peu la même chose qui a fait descendre dans la rue quelque 110,000 Suédois il y a environ une semaine. Cela revient à transférer de l'argent qui était très bien utilisé pour servir des fins potentiellement politiques.

Le président: J'ai une autre question à vous poser là-dessus, mais j'y reviendrai tout à l'heure.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Il ne me reste plus qu'une question, monsieur le président.

Lorsque vous parlez des comptes de pension enregistrés et des régimes enregistrés de pension, vous dites à la page 7:

> Notre industrie appuie le principe de comptes de pension enregistrés immobilisés qui seraient utilisés pour recevoir les cotisations déductibles de l'employeur et le roulement des prestations immobilisées des employés qui cessent de travailler.

Êtes-vous en train de dire que vous appuyez l'idée du réinvestissement des fonds privés dévolus dans des comptes de retraite enregistrés ou dans des régimes enregistrés de pensions

[*Text*]

damage to the private plans if employees wanted to change once they had had their funds vested? Would there not be potentially a shortfall in those plans of funding to accommodate those who stayed in the plan?

• 1145

Ms Urquhart: We understand that the green paper proposal on transfer of assets from employer plans to RPAs is to permit an employer to transfer only the funded component. If the employee would like to have the fully funded benefit, then he must continue to have his benefits reside in the plan of the employer. So we agree with that approach. In other words, if it is unfunded, let the employee decide. He can take the funded portion away, put it in his RPA and hope to do better. Or if he would prefer to have the advantage of full funding, then he should leave it with the employer.

Mr. MacLellan: I see.

Ms Urquhart: So we agree with that approach.

Mr. MacLellan: Good. Thank you.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. In the interest of time, I have two questions. The first one relates to the one that you have already raised and that has been discussed to some extent already this morning. We were talking about the Canada Pension Plan and the use of the moneys that are contributed to that plan. Without really entering into the debate as to whether it is in the greater public interest to have more of those moneys go into the private-sector than into the public sector . . .

You probably heard the comment of the previous witness who said that this is, under the present system, a source of money for the provinces and it is not very likely they are going to get it away from them. Have you considered, from a practical point of view, any alternatives to a Canada Pension Plan or an approach that can be taken . . . ? It is essential to your arguments, since you talk in terms of pay-as-you-go, because if we funded more, to a greater degree, to offset this generation problem of paying the present workforce through future earnings . . . What alternatives do you have to avoid this generation gap and fund the Canada Pension Plan or an alternative in the future, so that the private sector can obtain a greater portion of those funds?

[*Translation*]

si l'employé est d'accord? Et quelle incidence néfaste cela aurait-il au niveau des régimes privés si les employés voulaient changer une fois leur fonds dévolu? N'y aurait-il pas au niveau de ces régimes un risque qu'il n'y ait pas suffisamment de fonds pour assurer le versement des prestations à ceux qui ont continué de cotiser?

Mme Urquhart: Nous comprenons que la proposition que l'on trouve dans le Livre vert touchant le transfert des actifs d'un régime d'employeur à un compte d'épargnes enregistré a pour but de permettre à l'employeur de transférer uniquement la partie capitalisée du plan de pension. Si l'employé souhaitait bénéficier d'un plan complètement capitalisé, il devrait dans ce cas ne pas retirer sa quote-part du régime de l'employeur. Nous sommes d'accord avec cette façon de procéder. En d'autres termes, si le régime n'est pas capitalisé, laissez à l'employé le soin de décider. Il pourra transférer la partie capitalisée, la verser dans un compte d'épargne enregistré en espérant que le rendement de son épargne sera meilleur. Ou s'il préfère bénéficier des avantages d'un régime complètement capitalisé, dans ce cas il ne transférerait pas sa quote-part et continuerait de cotiser au régime de son employeur.

M. MacLellan: Je vois.

Mme Urquhat: Nous sommes donc d'accord avec cette façon de procéder.

M. MacLellan: Très bien. Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Compte tenu des contingences de temps, je ne poserai que deux questions. La première porte sur une question que vous avez déjà soulevée et dont on a dans une certaine mesure discuté déjà cet après-midi. Il s'agit du Régime de pensions du Canada et de l'utilisation des cotisations faites au titre de ce régime. Sans nous lancer dans un débat pour savoir si l'intérêt du public serait mieux servi au cas où davantage de ces fonds iraient au secteur privé . . .

Ce qu'a dit le témoin antérieur ne vous aura certainement pas échappé, qui prétend que dans le cadre du système actuel, les régimes publics constituent une source d'approvisionnements en capitaux pour les provinces, et qu'en outre il est peu probable que les provinces remboursent le Trésor fédéral. D'un point de vue pratique, avez-vous pensé à d'autres solutions qui permettraient de remplacer le Régime de pensions du Canada ainsi qu'à toute autre mesure que l'on pourrait prendre à cet égard . . . ? Dans les arguments que vous donnez, étant donné que vous parlez d'une formule de financement par répartition, si nous capitalisions davantage les régimes de pensions, il est essentiel de combler l'écart qui existe en ce sens que nous payons des pensions à la main-d'oeuvre actuelle compte tenu de gains à venir . . . Quelle autre alternative avez-vous à votre disposition pour éviter cet écart de génération tout en capitalisant le Régime de pensions du Canada ou un autre régime à l'avenir, tout en permettant au secteur privé de bénéficier davantage de ces fonds?

[*Texte*]

Ms Urquhart: First, on the Canada Pension Plan, we support a pay-as-you-go, because it concerns overconcentration of financial power. It is not just a generational transfer issue. We support a contingency fund which is related to the benefits and expenses that are the pay-outs of the fund. We feel the $24 billion that is in the fund now could continue to reside there, to fulfil a contingency purpose. By the early 1990s that full amount of money and a bit more will be required.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I apologize for interrupting. I recognize your arguments as to why you want to have those moneys going into the private sector, but are you prepared to disband the CPP? Are you prepared to recommend that it be continued as is, but not to expand the CPP, so there would be an increased benefit, because of your private-sector . . .

Ms Urquhart: We fully support the Canada Pension Plan as it is. We have some recommendations for improvements in the investment of the contingency fund: that the provinces pay their interest in cash, and that the cash be invested in marketable securities. So we do believe that some improvements can be made in the existing system, and we oppose expansion of the Canada Pension Plan for two reasons. On the one hand, if it is financed by a tax burden on future income earnings, we think it is going to be too high a burden; it is going to depress savings. On the other hand, if it is funded more than it is . . . we think there is too much money in the fund for investment by two government funds in the country.

Mr. Reid (St. Catharines): So it is part of the submission of your group that the Canada Pension Plan be continued as it is? Then I come to the second part . . .

Mr. Bunting: I think that is really a key point. If you do not increase the funding and if you do not increase the coverage, then I believe very soon that money will not be transferred to the provinces. Therefore it becomes less of a question if you then have the income coming in, being used in the private sector. It becomes, in a sense, a non-worry.

Mr. Reid (St. Catharines): It will not be for us.

I come down to what I understand is the focal point of your presentation this morning, and that is job creation. This is within your realm. We have been told that the small business sector of our working populace and economic sector is the greatest mode of job creation. The history of small business, they have told us, even in the private pension plan fundings . . . You have told us that you have some new programs and new innovations, but to date very little of the private-sector trustee

[*Traduction*]

Mme Urquhart: En premier lieu, en ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, nous sommes en faveur de la formule de financement par répartition, parce qu'elle s'attaque à la surconcentration de moyens et de pouvoirs financiers. C'est plus qu'une simple question de transfert de fonds d'une génération à l'autre. Nous sommes en faveur de la création d'un fonds d'urgence ayant trait aux prestations et aux dépenses que constituent les sorties de ce fonds. Nous pensons que les 24 milliards de dollars qui sont dans le fonds à l'heure actuelle pourraient rester là, pour faire face aux urgences. Au début des années 90, on aura besoin de cet argent voire peut-être d'un peu plus.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, je m'excuse d'interrompre les discussions. Je comprends les raisons que vous donnez de vouloir que ces fonds aillent au secteur privé, mais êtes-vous disposés à démanteler le Régime de pensions du Canada? Êtes-vous prêts à recommander que le Régime de pensions du Canada reste inchangé, sans augmentation de capital, de façon à augmenter les prestations, car le secteur privé . . .

Mme Urquhart: Nous sommes tout à fait en faveur du Régime de pensions du Canada tel qu'il est. Nous avons toutefois certaines recommandations à formuler qui permettraient d'améliorer les investissements au titre du fonds d'urgence: nommément que les provinces paient en liquide leurs intérêts, et que ce liquide soit investi en titres susceptibles d'être achetés ou vendus en bourse. Nous croyons donc que l'on peut faire certaines améliorations au système en vigueur, mais nous sommes contre toute expansion du Régime de pensions du Canada pour deux raisons. D'une part, si le Régime de pensions du Canada est est financé par prélèvement fiscal sur les gains à venir, nous croyons que la charge va être trop lourde, que cette mesure aura pour effet de ralentir l'épargne. D'autre part, s'il est plus capitalisé qu'à l'heure actuelle—nous pensons qu'il y a déjà trop d'argent dans le fonds susceptible d'être investi par les deux fonds publics au pays.

M. Reid (St. Catharines): Donc, en partie, vous pensez que le Régime de pensions du Canada doit rester inchangé? J'en arrive à la deuxième partie . . .

M. Bunting: Je pense que c'est là une question clé. Si vous n'augmentez pas les cotisations au fonds et que vous n'augmentez pas la couverture, je crois que très rapidement cet argent ne pourra plus être transféré aux provinces. En conséquence, la question qui se pose est moins de savoir si des revenus viennent s'ajouter au fonds dont le secteur privé pourrait éventuellement bénéficier. Dans un sens, cette question ne fait plus problème.

M. Reid (St. Catharines): Pas pour nous.

J'en reviens à ce que je crois être l'élément essentiel du mémoire que vous nous avez présenté ce matin, c'est-à-dire la création d'emplois. Cela relève de votre compétence. On nous a dit que ce sont les petites entreprises qui permettent de créer le plus d'emplois. Si l'on jette un coup d'oeil aux antécédents des petites entreprises, nous a-t-on dit, même le financement des régimes privés . . . Vous nous avez dit que vous envisagiez de lancer de nouveaux programmes et des mesures nouvelles, mais

[*Text*]

funds, from pension plans, has found its way into that segment of our economic process which creates those jobs and provides the Canada dream that so many of us thought of. How much of the private-sector funds, in the future, will find its way into that segment of our community?

Mr. D'Loughy: It is the essential conflict, providing for retirement through reasonable investments and venture capital, on a risk basis for entrepreneurs, and this conflict cannot be solved with the pension fund reform system.

Mr. Bunting: In other words, that type of financing really needs to be done by individuals who have a different risk spectrum from a trustee. They can afford to say, I will take that kind of risk, and they are critical. To some degree, the amount of money left in their hands is a factor here.

The Chairman: Your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): All right.

I will not expand on that, but you are leaving us with a serious problem. You are making a recommendation and not backing it up: Here is the job creation sector, but because of the equity risks, there is nothing for them.

Mr. Bunting: No. I would like to comment, because that upsets me. What you are really saying is unless we find a way, other than the market system, to direct the money, it will not happen. I just do not believe that. I believe the market system works very effectively in providing money for these people, if you allow it to.

Mr. Reid (St. Catharines): All right. This may be associated with it. Do you foresee, in the future, the pension plan of tomorrow being more of a specific contribution plan than a defined benefit plan? I want to refer specifically to page 5 of your submission, where you refer to:

> A better approach to coverage of employees in the small business sector would be to encourage money purchase arrangements where contribution rates are related to firm profitability rather than a fixed dollar amount or a fixed percentage of wages and salaries.

I wonder if you could expand on that, as to how this would increase coverage, increase benefits to workers in small business or the areas where job creation is a matter of prior concern, and how you see this benefit of contributions, based on firm profitability, a preferred means over a portion of wages—a matching benefit by employer.

• 1155

Ms Urquhart: Yes. We see money-purchase arrangements and profit-sharing arrangements in the small business sector as

[*Translation*]

jusqu'à présent peu de fonds fiduciaires du secteur privé, émanant de régimes de pensions, ont été investis dans les secteurs permettant la création d'emplois qui permettraient de concrétiser le rêve canadien auquel tellement de gens pensent. À l'avenir, dans quelle mesure les fonds du secteur privé seront-ils investis à la création d'emplois dans notre communauté?

M. D'Loughy: Vous touchez là du doigt un dilemme crucial, en ce sens que les entrepreneurs doivent faire des investissements raisonnables afin d'être en mesure de payer une pension à leurs employés tout en prenant des risques financiers, dilemme dont il n'est pas possible de sortir en réformant le système des pensions.

M. Bunting: En d'autres termes, c'est à chaque entrepreneur compte tenu des risques qu'il prend, qu'il appartient de financer son fonds de pension. En effet, ils peuvent dire, je vais prendre tel risque ou tel autre, et donc dans une certaine mesure l'argent dont ils disposent est également un facteur à prendre en compte.

Le président: Votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Très bien.

Je ne vais pas m'étendre à ce sujet mais je dirai que vous nous laissez avec un grave problème. En effet, vous faites une recommandation que vous n'appuyez pas: Les petites entreprises constituent le secteur de création d'emplois, mais à cause des risques financiers, il ne leur revient rien.

M. Bunting: Non. Je voudrais apporter une précision parce que cela me dérange. Ce que vous dites c'est qu'à moins de trouver un moyen, autre que le marché pour investir, cela n'arrivera pas. Je ne le crois pas. Je crois que le marché permet fort bien de dégager des fonds pour ces personnes, si on n'y met pas d'entrave.

M. Reid (St. Catharines): Très bien. C'est peut-être en rapport. Voyez-vous à l'avenir un régime de pensions de demain qui serait davantage un régime de cotisations spécifiques plutôt qu'un régime de prestations définies? Je me réfère à la page 5 de votre mémoire où vous dites:

> En ce qui concerne le secteur des petites entreprises, il serait préférable d'encourager les accords de souscriptions au comptant où les taux de souscription dépendraient des gains d'une entreprise plutôt que des cotisations fixes ou un pourcentage fixe des traitements et des salaires.

Pourriez-vous nous expliquer cela un peu plus et nous dire comment cette mesure permettrait d'augmenter la couverture, d'augmenter les prestations aux travailleurs des petites entreprises ainsi que dans les secteurs où la création d'emplois est une question prioritaire, et comment d'après vous les cotisations effectuées au prorata de la rentabilité des entreprises pourrait-elle constituer un moyen privilégié par opposition à une partie fixe des salaires, d'arriver à la parité des cotisations par l'employeur.

Mme Urquhart: Oui. Nous considérons que ces accords de souscription au comptant ainsi que les accords de partage des

[*Texte*]

the most practical and financially affordable approach the small business sector has for providing benefits to its employees. We reviewed the matter in great detail, and we acknowledge that the people in Canada not covered tend to be employed in the small business sector. We recognize the needs of that group, but we feel the small business sector cannot, in many instances, afford to pay the fixed contributions and to make the commitment to a pension plan, because they are unable to pass through the extra overhead costs in the form of higher prices.

The proposal for money purchase is more reasonable than defined benefit for the small business sector because it is much easier to administer on the part of the employer than a defined benefit plan. The profitability feature of the recommendations we have for the small business sector is intended to deal with precisely that issue, which prevents small businesses from making a commitment to a pension fund; that is, they are afraid that in certain years when the profits are low they will have that commitment to make up, which they will be unable to bear, and that it may put them into an insolvency position.

Now, if you have an equity plan or a profit-sharing plan, the small businessman can make a commitment to that plan and can go forward in business without the fear of having fixed overhead of which it has to bear the cost. Now, there is a feeling that perhaps money-purchase and profit-sharing plans do not provide sufficient commitment to the employee of the small business, and my response to that is that is better than no funds at all. At least the employer is fulfilling some moral responsibility in creating a plan, in creating an infrastructure which will set aside money for the future retirement income of its employees. It is something that is fiscally responsible. It permits the employer to save, to have access to retained earnings that can be reinvested in the business and create jobs, and to provide a share of profits when he has them.

Mr. D'Loughy: If I could add to this, Mr. Reid, one of the ways to help a small business provide pensions is to assess again the level at which you start paying 50% tax. We have raised it to $1 million. That is not very much after all these years, so we really do not have a fiscal policy that supports the rapid growth and retention of earnings by small business.

The Chairman: I will recognize Miss MacDonald in one moment, but the research director just wanted to follow up on one of the lines of questions.

Mr. Dobell.

Mr. Dobell: Thanks, Mr. Chairman. Just to be sure I understand these last observations about the possibilities for contributions related to profitability for small businesses, I have the impression—I may be wrong—that those sorts of

[*Traduction*]

bénéfices dans le secteur des petites entreprises comme la méthode à la fois la plus pratique et la plus intéressante financièrement parlant pour les petites entreprises de verser une pension à leurs employés. Nous avons étudié la question en détail, et nous reconnaissons que les Canadiens qui n'ont pas de régime de pensions ont surtout tendance à travailler pour les petites entreprises. Nous reconnaissons les besoins de ce groupe mais nous pensons que les petites entreprises n'ont pas dans de nombreux cas, les moyens de verser des cotisations fixes et de s'engager à financer un régime de pensions parce qu'elles ne sont pas à même d'éponger leurs frais généraux supplémentaires en relevant le prix de leurs produits.

La méthode de souscription au comptant est plus raisonnable que les prestations définies pour les petites entreprises parce qu'elle est plus facile à gérer par l'employeur. L'élément rentabilité des recommandations faites pour les petites entreprises a précisément pour objet de faire face à cela, c'est-à-dire ce qui empêche les petits entrepreneurs à s'engager et à créer un fonds de pensions; c'est-à-dire que ces derniers craignent que les années où les profits ne sont pas très élevés, ils devront néanmoins respecter leur engagement, ce qui leur sera peut-être impossible et ce qui risquera de les mettre en position d'insolvabilité.

Si par contre, on dispose d'un régime capitalisé ou d'un régime de partage de bénéfices, les petits entrepreneurs pourront s'engager à créer un fonds de pensions sans crainte de devoir faire face à des frais généraux fixes qu'ils devront assumer. Si l'on pense que peut-être les régimes de souscription au comptant et de partage des bénéfices ne représentent pas un engagement suffisant pour les employés des petites entreprises, je vous dirai qu'en ce qui me concerne, je crois que cela est préférable à rien du tout. A tout le moins, l'employeur s'acquitte d'une certaine responsabilité morale en établissant un régime de pensions c'est-à-dire une infrastructure qui lui fera l'obligation de mettre de l'argent de côté pour verser une retraite à ses employés le moment venu. Ils ont au moins cette responsabilité. Ces accords permettent à l'employeur d'épargner, d'avoir accès aux revenus salariaux retenus qui peuvent être réinjectés dans l'entreprise pour créer de l'emploi et également d'intéresser les employés aux profits éventuels de l'entreprise.

M. D'Loughy: Monsieur Reid, à cela j'ajouterai que l'une des façons d'aider les petites entreprises à verser une pension à leurs employés consiste à réévaluer le seuil fiscal où l'entreprise paie 50 p. 100 d'impôt. Nous avons relevé le fonds à un chiffre d'affaires de $1 million. Après toutes ces années, ce n'est pas beaucoup, en conséquence nous n'avons pas de politique fiscale qui nous permet de financer la croissance rapide et la rétention des gains des petites entreprises.

Le président: Je vais donner la parole à M^lle^ MacDonald dans un moment, le directeur de recherche voudrait poser une question sur ce qui vient d'être dit.

Monsieur Dobell.

M. Dobell: Merci monsieur le président. Pour m'assurer que je comprends bien les dernières remarques qui viennent d'être faites portant sur l'alignement des cotisations par rapport à la rentabilité des petites entreprises, je dirai que j'ai l'impression,

[*Text*]

provisions do now exist, that in fact one could propose a plan which has essentially the features you are describing, possibly subject to some minimum contribution. Is the argument that those minimum contribution thresholds are still too large, or simply that these plans are not well enough known that they are not taken up as widely as they could be?

Ms Urquhart: I think it is clearly an issue of their not being well enough known. There is also quite a problem, I understand, in relation to the principal shareholder, that he is not able to make deductions relating to the contributions made to a plan where he is a beneficiary. This applies to the registered pension plan; it also applies as of November 1981 to the deferred profit-sharing plan. My colleagues in the small business sector and in the financial industry who service that sector tell me it is very, very difficult to sell such a plan to an owner-manager when he himself cannot benefit from it.

We understand there are some abuses to the system, and that is why the government has introduced very, very stringent regulations significantly to restrict the deductibility of contributions for the owner; for the principal shareholder. But we feel some kind of compromise could be reached that would make it more attractive for the small businessman to create plans for his employees.

No small businessman is going to create a plan if he himself cannot be a participant in it. They are just not interested; that is the feedback the financial service industry is giving to us, that they are not interested in creating . . .

Mr. D'Loughy: They are the main employees to start with, and with the 10% limit that came in last year or two years ago, that wipes out the DPSPs for small business.

The Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: But most of those come in defined benefit plans, do they not, rather than money-purchase plans? The contributions of the owner to money-purchase plans are not restricted in the way you are describing.

Ms Urquhart: Probably not, but the deferred profit-sharing plan, yes.

Mr. Dobell: Okay.

The Chairman: Mr. Reid, did you want one final question before Miss MacDonald?

Mr. Reid (St. Catharines): No. I was concerned with the same approach, and this is the profitability. The reason why there is a minimum coverage in the small business sector is that there is no profit, and I was wondering how they are going

[*Translation*]

erronée peut-être, que ce type de disposition existe à l'heure actuelle, qu'en fait l'on pourrait envisager un régime de pensions qui comporte essentiellement les caractéristiques que vous venez de décrire, assujetties peut-être à certaines cotisations minimum. Pense-t-on que ces cotisations minimum sont encore trop importantes ou alors simplement que ces régimes de pensions ne sont pas suffisamment bien connus et utilisés aussi largement qu'ils devraient l'être?

Mme Urquhart: À mon avis, il est évident que ces fonds de pensions ne veulent pas être suffisamment connus. Cela pose un grave problème, je crois comprendre, pour les principaux actionnaires qui ne sont pas en mesure de faire des déductions au titre des cotisations qu'ils ont faites à un régime de pensions dont ils sont les bénéficiaires. C'est le cas pour les régimes enregistrés et également depuis novembre 1981 pour les régimes différés de partage des bénéfices. Mes collègues dans le secteur des petites entreprises ainsi que dans le secteur financier qui s'occupent de ce secteur me disent qu'il est très difficile de vendre l'idée d'un tel régime de pensions à un propriétaire gérant étant donné que lui-même ne peut pas y souscrire.

Nous reconnaissons que le système se prête à certains abus, et c'est la raison pour laquelle le gouvernement a promulgué des règlements très rigides pour réduire de beaucoup les déductions au titre des cotisations pour les propriétaires ainsi que pour les actionnaires principaux. Mais nous croyons que l'on devrait en arriver à un compromis qui rendrait plus intéressant aux petits entrepreneurs la création d'un régime de pensions pour leurs propres employés.

Aucun petit entrepreneur ne va créer un fonds de pensions auquel il ne pourra pas cotiser. Cela ne les intéresse pas; c'est du moins ce que nous disent ceux qui assurent le financement de tels régimes de pensions, à savoir que la chose ne les intéresse tout simplement pas.

M. D'Loughy: Pour commencer, ils ont les principaux employés de leurs entreprises et, avec le plafond de 10 p. 100 que l'on a introduit l'année dernière ou il y a deux ans, cela a pour effet d'éliminer complètement le régime de participation différé aux bébénéfices pour les petites entreprises.

Le président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: Mais la plupart de ces entreprises offrent des régimes à prestations définies n'est-ce pas plutôt que des régimes de souscription au comptant? Les cotisations du propriétaire à un régime de souscription au comptant ne sont pas en but aux restrictions dont vous faites état.

Mme Urquhart: Probablement pas, mais les régimes différés de partage des bénéfices oui.

M. Dobell: D'accord.

Le président: Monsieur Reid, est-ce que vous voulez poser une dernière question avant que je donne la parole à M^lle^ MacDonald?

M. Reid (St. Catharines): Non. La même question m'intéressait à savoir la question de rentabilité. La raison pour laquelle il existe une couverture minimum dans le secteur des petites entreprises est que les petites entreprises ne font pas de

[*Texte*]

to approach this profitability basis of increased coverage as the basis for improved benefits to those persons in the workforce. As I understand it, practically all those plans now are designed to look after the employer and the executive of those small business people, if there are plans in existence at all—and they are limited in numbers—which do not include the employees. So I do not appreciate the problem with a plan that would include only the employee and not the employer. I would think they would include both.

The Chairman: Miss MacDonald.

Mr. Bunting: Could I just make a comment?

The Chairman: Sure, Mr. Bunting.

Mr. Bunting: Forgetting about pensions, clearly one of the ways you can help your employees is by having employee profit-sharing plans. We have done a very extensive study in regard to employee profit-sharing plans which we would be very happy to give you, and which has some very positive things to say about what is happening in Canada in that regard at the moment.

The Chairman: Could I just follow up on that, Mr. Bunting? I know that is one study that would be beneficial to the committee.

Ms Urquhart, you also mentioned you had made a presentation to the Department of Finance on the use of... You mentioned it earlier. What was it?

Ms Urquhart: RRSPs.

The Chairman: Registered retirement savings plans. We would appreciate having both those documents for the committee.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would like to direct a question to Ms Urquhart. She mentioned the amount of study and analysis and even re-analysis that had gone on in her group on the issue of small business; how they could handle pension plans, the difficulties they would face and so on. What I want to know is in those discussions, is there ever any analysis of the fact that far more of the employees affected are women than men? Does that come up for discussion at all?

Ms Urquhart: Yes, I would say the women's issues have been considered . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am not looking at this as a women's issue; I am looking at it as a basic pension problem we are faced with.

Ms Urquhart: Yes. There are several . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just wonder if in this group it seems to impact on the people who are discussing it.

Ms Urquhart: There are at least four women on the staff committees who have been working on the Business Committee on Pension Policy consensus, and we have made a very

[*Traduction*]

bénéfices et je me demandais comment nous allions discuter de cette question sur la base de bénéfices pour augmenter les prestations versées aux travailleurs. Si je comprends bien, d'un point de vue pratique, tous ces régimes sont conçus pour veiller aux intérêts de l'employeur et de l'exécutif de ces petites entreprises, bien sûr si ces régimes existent, et il y en a peu, sans prendre en considération les employés. Je ne vois donc pas le problème d'un régime de pensions qui inclurait seulement les employés et non pas les employeurs. Les deux pourraient à mon avis être inclus.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

M. Bunting: Permettez-moi de dire quelque chose.

Le président: Je vous en prie monsieur Bunting.

M. Bunting: Oublions les pensions, de toute évidence l'une des façons d'aider les employés c'est de créer un régime de partage des bénéfices auquel ils peuvent participer. Nous avons fait des études très détaillées des régimes de partage des bénéfices pour les employés, que nous serions très heureux de vous communiquer, lesquelles font apparaître des éléments très positifs quant à la situation à l'heure actuelle au Canada.

Le président: Permettez-moi de vous poser une question sur cela, monsieur Bunting? Je sais que cette étude pourrait aider le Comité dans ses travaux.

Madame Urquhart, vous avez également dit que vous aviez présenté un mémoire au ministère des finances sur l'utilisation de, vous en avez parlé avant. De quoi s'agissait-il?

Mme Urquhart: Des régimes enregistrés d'épargne-retraite.

Le président: Des régimes enregistrés d'épargne-retraite. Nous vous serions reconnaissants de nous faire parvenir ces deux études au Comité.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais poser une question à M^me^ Urquhart. Elle nous a fait état des études et des analyses que son groupe a faites au sujet des petites entreprises, de la façon dont ces petites entreprises pourraient créer des fonds de pensions, des difficultés auxquelles elles font face etc. Dans toutes ces discussions, je voudrais savoir si l'on a à un certain moment étudié le fait qu'il y a beaucoup plus d'employés femmes qui sont touchés que d'hommes? En a-t-on discuté?

Mme Urquhart: Oui, les questions touchant les femmes ont été prises en considération.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne considère pas cela comme une question touchant les femmes; mais en tant qu'un problème fondamental qui se pose aux retraités, problème auquel nous devons faire face.

Mme Urquhart: Oui. Il y a plusieurs . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je me demandais si les personnes de votre groupe qui ont discuté de la question ont pris cela en considération.

Mme Urquhart: Il y a au moins quatre femmes qui font partie du comité du personnel qui ont collaboré pour amener un concensus au comité d'entreprise sur les politiques des

[*Text*]

extensive effort to keep the female issues very pre-eminent in our discussion. So I think I am quite fair in saying, yes, we did look at them; yes, we did consider the statistics. We have made our best efforts to deal with the inadequate retirement incomes of women within the financial capability of business to supply them.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would just make this comment. We have heard a great many business groups and labour groups and we have heard from a great many women's organizations across the country, and there is a gulf between your thinking that just does not seem to be bridged at all. I think in a sense, as I said somewhere the other day, we are the recipients of both points of view; but it is almost about time these two groups got together and exchanged views, because you are nowhere near similar thinking on these issues.

• 1205

The Chairman: I want to follow up on two lines of questioning that were developed by the members of the committee. I suppose they are best directed to Mr. Bunting.

Mr. Bunting, we do not live in a perfect world, and I am not so sure that when we are finished the negotiations between the federal and provincial governments vis-à-vis CPP financing there will not be a significant surplus of funds accrued. I notice that one part of your recommendations in your paper is that, for instance, the least the provinces have to pay in cash is the interest on the borrowings—and direct it towards marketable securities. Could you give this committee some idea of how—because you are President of the Toronto Stock Exchange—how you would view a mechanism or a vehicle for the ability of governments to be able to fuse those surplus funds into marketable securities?

Mr. Bunting: I have looked at most of the proposals. If in fact this is the way the world ends up, I think the only reasonable way is to try to divide the money up amongst a group of pension fund managers and to bring the size down to a point where the funds can be reasonably well invested by those people. You would have to be putting pressure on a lot of people to get a concerted move to carry out policies that were not directly beneficial to the recipients of the pensions.

I have seen other ideas, where it is divided between the provinces and different ideas, and that seems to me to be the best one. As I say, it does not appeal to me if I have my druthers, but if I do not, I think it is the best.

The Chairman: Let me just follow up on that. Let us assume there were a group of pension fund managers in the country—and of course these things accumulate on a daily basis; the

[*Translation*]

pensions, et nous avons fait tout ce que nous avons pu pour que les questions touchant les femfemmes aient une place de choix dans nos discussions. Je pense en conséquence ne pas faire preuve d'injustice en vous disant que nous avons certainement étudié ces questions, que nous avons également étudié les statistiques y afférentes. Nous avons fait tout ce que nous avons pu pour nous attaquer aux revenus de retraite insuffisants dont disposent les femmes compte tenu des disponibilités financières des entreprises.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Permettez-moi d'ajouter quelque chose. De nombreux hommes d'affaires et syndicalistes qui ont comparu devant le Comité ainsi d'ailleurs que beaucoup d'organisations de femmes au Canada et je constate qu'il y a un gouffre entre ce que vous pensez et ce que ces organisations nous ont dit, gouffre qui apparemment ne pourra être comblé. Je crois que dans un sens, comme je l'ai dit ailleurs l'autre jour, nous sommes les dépositaires des deux points de vue, mais il est presque temps dirais-je que ces deux groupes se réunissent pour échanger leurs points de vue, étant donné que vos idées respectives sont loin d'être identiques sur ces questions.

Le président: Je voudrais revenir sur deux questions que les membres du Comité ont posées. Je pense qu'il est préférable que je les pose à M. Bunting.

Monsieur Bunting, nous ne vivons pas dans un monde parfait, et je ne suis pas sûr que lorsque les négociations entre le fédéral et les provinces touchant le financement du Régime de pensions du Canada seront terminées, il n'y aura pas un excédent de fonds important accumulé. Je remarque qu'une partie des recommandations que vous faites dans votre mémoire a trait, par exemple, au fait que les provinces devraient être tenues de payer en liquide au moins les intérêts sur les prêts qui leur ont été consentis—et que cet argent soit investi dans l'achat de titres commercialisables. Étant donné que vous êtes président de la bourse de Toronto, pourriez-vous nous dire quels seraient les moyens possibles qui permettraient au gouvernement d'utiliser les fonds excédentaires à l'achat de titres commercialisables?

M. Bunting: J'ai étudié la plupart des propositions qui ont été faites. Si en fait c'est à cela que revient la question, je pense que la seule façon raisonnable consiste à essayer de répartir les fonds entre les gestionnaires des fonds de pension pour qu'ils soient en mesure de faire des investissements judicieux. Pour cela, il faudrait exercer certaines pressions sur beaucoup de gens pour que tous mettent en oeuvre des politiques qui ne profitent pas directement aux bénéficiaires des pensions.

J'ai également étudié d'autres idées proposées, à savoir diviser ces fonds entre les provinces, mais il me semble que la première idée est la meilleure. Comme je l'ai dit, ce ne serait pas mon premier choix; je n'aime pas beaucoup cette idée comme solution de rechange, je crois que c'est la meilleure.

Le président: Disons qu'il existe un groupe de gestionnaires de fonds de pension au pays—et bien entendu ces fonds s'accumulent journellement; les excédents augmentent d'heure

[*Texte*]

surpluses are hourly—what would you envisage; that a certain group be given it on a Monday, another group on a Tuesday? In other words, this control issue . . .

Mr. Bunting: Oh, no. You cannot do that. First of all, pension funds are by definition long-term investments, so you cannot be moving the money around. What happens in a number of very large private-sector plans is that they do divide the money in this way. Then they make very careful measurements of how well the investment managers are performing over a time long enough—a full cycle—so that they are being totally fair about it. They try to decide whether these people have shown that they are in fact getting the best return on those funds for the pensioners; and if they are not, they are dropped out of the system and somebody else who looks like they might be able to do the job is brought in. But I do not think you would want to divide it on any basis. By definition—I am preaching to the converted, I know—by definition they are long-term investments and they have to be looked at in that way.

The Chairman: At the present time, to my knowledge, there is no such thing as an indexed bond in Canada; correct?

Mr. Bunting: Yes.

The Chairman: If indexed bonds became a vehicle for this, what would the effects be?

Mr. Bunting: I must say that looking at Israel this week, having had people in from Brazil to the exchange three weeks ago who were describing to us the effect of trying to back out of an indexing system at this point where they are suddenly saying that they are now going to index to 80% instead of 100% for wages, and seeing the fact that what has happened in the countries where they did index, such as Brazil and Argentina and Israel, where in fact people became unaware temporarily of the effects of inflation, I think I could answer personally, and probably on behalf of the investment industry, and say that we as a group think going the index route is just the worst thing that you could possibly do. In fact, that is exactly what has got Israel into problems. They indexed their government bonds, and those became the most popular vehicles on the Israeli stock exchange. Other than the banks, which are now in trouble, the big thing they trade there is the bonds. Everybody jumped into these vehicles as a way of protecting themselves against inflation. Now all of a sudden they are having to unwind the system. It all catches up with you in the end.

The Chairman: The U.K. has indexed bonds, has it not?

Mr. Bunting: I believe they recently did put in indexed bonds.

The Chairman: So do you suggest, then—I know there are these bonds, and supposedly, depending on where you are in the marketplace—for instance, I am told that if you are a developer, as an example, and you want to buy a significant

[*Traduction*]

en heure—quelle solution envisageriez-vous; c'est-à-dire que l'on consente des fonds à un groupe le lundi à un autre encore le mardi? En d'autres termes, c'est cette question de contrôle . . .

M. Bunting: Oh non. Ce n'est pas possible. En premier lieu, par définition, les fonds de pension sont des investissements à long terme, on ne peut donc pas s'en servir de cette façon. Ce qui se passe pour beaucoup de régimes privés très importants, c'est qu'ils répartissent les fonds de cette façon. Ensuite ils évaluent très soigneusement les investissements faits par les gestionnaires sur une période de temps suffisamment importante—disons un cycle entier— ce qui leur permet d'être tout à fait équitables dans leur évaluation. Ensuite, ils essaient de voir si les gestionnaires ont fait en sorte d'obtenir le maximum de rendement pour les pensionnés; et si ce n'est pas le cas, ils sont congédiés et l'on engage quelqu'un d'autre dont on croit qu'il sera mieux en mesure de réussir. Mais je ne pense pas qu'il soit souhaitable de répartir les fonds de pension de cette façon. Par définition—je prêche à des convaincus . . . il s'agit d'investissements à long terme qu'il faut considérer sous cet angle.

Le président: Pour l'instant, à ma connaissance, il n'existe pas au Canada, si je ne m'abuse, d'obligations indexées.

M. Bunting: Oui.

Le président: S'il existait des obligations indexées pour cela, que se passerait-il?

M. Bunting: En étudiant la situation d'Israël cette semaine et après avoir conversé avec des Brésiliens qui sont venus à la bourse il y a trois semaines et lesquels nous parlaient des incidences de la désindexation, à savoir qu'à l'heure actuelle au Brésil l'indexation des salaires sera plafonnée à 80 p. 100 plutôt qu'à 100 p. 100, et voyant les résultats que cela a eu dans les pays où il existait une indexation entière comme le Brésil, l'Argentine et Israël, où en réalité les gens étaient insensibilisés temporairement aux effets de l'inflation, je pense que je peux vous donner ma propre réponse et parler probablement également au nom des investisseurs en vous disant qu'opter pour l'indexation est la pire chose que vous pourriez faire. En fait, c'est cela même qui a occasionné des difficultés à Israël. Les obligations gouvernementales avaient été indexées, et c'est précisément ces titres qui ont été négociés en priorité à la bourse d'Israël. Mises à part les banques, qui ont à l'heure actuelle des difficultés, la plupart des transactions boursières ont trait à l'achat et à la vente d'obligations. Tout le monde s'est précipité sur ces titres pour se protéger de l'inflation. Maintenant, tout d'un coup, ils sont tenus de faire machine arrière. En fait, l'inflation vous rejoint un jour ou l'autre.

Le président: Le Royaume-Uni a-t-il des obligations indexées?

M. Bunting: Récemment, ils ont émis des obligations indexées, je pense.

Le président: D'après vous donc—je sais qu'il s'agit d'obligations, et que tout dépend de la place que l'on occupe sur le marché—on me dit que, par exemple, dans le cas d'un promoteur qui souhaite acheter beaucoup de biens immobiliers

[*Text*]

amount of real estate in downtown New York, provided that your leasees are also indexed at CPI, you can have an indexed bond sold by a group. So it depends on the marketplace; correct? Is that the determining factor in whether or not the system works?

Mr. Bunting: Well, in that case the terms of the lease relate to indexing and the bond presumably relates to indexing. So you have something that is moving within a very limited sector. I was really talking in a much broader sense, in the sense of a government policy of starting down the road to indexing. I can remember—I guess it has to be 10 years ago—going to a talk by Milton Friedman in which he was favouring indexing. I recently spoke to him and he refused to admit that he had ever made the lecture.

The Chairman: On page iv, under your executive summary, you mention that the public-sector employer pension plans should generally meet the same funding requirements, both legislative and administrative, as are applied to private-sector employer pension plans. You mention as well that there are—I believe probably your numbers relate to the latest Auditor General's report on that $12 billion unfunded liability total.

Could you elaborate on that? What are your concerns in that area? Are they length of time that governments are allowed for pension purposes to fund fully?

Mr. D'Loughy: I think we feel that if you had equivalent requirements for public-sector pension plans and private-sector pension plans, legislation would be fairer involving all workers of Canada. We think the business of not having to pay interest on the bonds is the ultimate credit card system: you do not have to pay your bills, and you do not have to pay interest on the bills either, forever.

The Chairman: This relates, I take it, to government borrowing practices from . . .

Mr. D'Loughy: From the CPP. Provinces borrowing from the CPP do not have to pay interest; they fund it. They issue more paper . . .

The Chairman: But I think in this area, though, you are talking about the access that the governments would have, I would assume, towards superannuation funds. Is that correct?

Ms Urquhart: That is correct.

The Chairman: So that is the definition of the CPP finances. Could you elaborate on your concerns in that area?

Mr. D'Loughy: Well, again, if you had equal legislation for equally run funds for the future responsibilities, it would be fairer to all workers in Canada. The money from those funds would be available in cash to meet commitments and smooth out incomes and outgoes. You would be relying on an asset in the future that would be in the market—bonds, mortgages,

[*Translation*]

à New York, dans la mesure où ses contrats de bail sont également indexés par rapport au coût de la vie, il est possible d'émettre et de vendre des obligations indexées. Cela dépend donc du marché, n'est-ce-pas? Est-ce le facteur qui détermine si le système donne de bons résultats ou non?

M. Bunting: Dans ce cas, les termes du contrat de bail ont trait à l'indexation et les obligations, on peut le penser, également. Mais ces transactions sont effectuées dans le cadre d'un secteur très limité. Je parlais dans un sens beaucoup plus large, je parlais de politique gouvernementale prévoyant l'indexation dès le départ. Je me souviens—je pense que cela doit remonter à 10 ans—être allé à une conférence donnée par Milton Friedman, dans laquelle il disait être favorable à l'indexation. Il n'y a pas longtemps, je lui ai parlé et il a refusé de reconnaître qu'il l'avait effectivement fait cette conférence.

Le président: À la page 4 dans le résumé de votre mémoire, vous dites que les régimes d'employeurs du secteur public devraient en règle générale respecter les mêmes règlements en matière de capitalisation tant au plan législatif qu'administratif, que ceux auxquels sont assujettis les régimes d'employeurs du secteur privé. Vous dites également qu'il y a—je pense que probablement les chiffres que vous citez proviennent du dernier rapport du Vérificateur général portant sur le passif non capitalisé de 12 milliards de dollars au total.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet? Que pensez-vous de cela? Existe-t-il certaines périodes pendant lesquelles les gouvernements sont autorisés à capitaliser complètement leurs fonds de pension?

M. D'Loughy: D'après nous, si l'on avait les mêmes exigences pour les régimes publics et pour les régimes privés, les lois seraient plus justes pour tous les travailleurs au Canada. Nous pensons que ne pas devoir payer des intérêts sur les obligations, c'est le système parfait de cartes de crédit: non seulement vous n'êtes pas tenu de payer vos factures, mais en plus vous n'aurez jamais d'intérêt à payer sur votre dette.

Le président: Cela porte, je pense, aux emprunts faits par le gouvernement . . .

M. D'Loughy: Aux emprunts qui sont faits au Régime de pensions du Canada. Les provinces empruntent de l'argent au Régime de pensions du Canada sans intérêt, puisqu'elles y capitalisent. Elles émettent davantage d'obligations . . .

Le président: Mais dans ce domaine, vous parlez de l'accès que les gouvernements pourraient avoir au fonds de pension, n'est-ce-pas?

Mme Urquhart: C'est exact.

Le président: Donc, c'est la définition des finances du Régime de pensions du Canada. Pourriez-vous nous faire part de vos craintes à ce sujet?

M. D'Loughy: Si la loi était la même pour des fonds gérés de la même façon, cela serait plus juste pour tous les travailleurs canadiens. L'argent provenant de ces fonds pourrait être utilisé en liquide pour faire face aux engagements financiers ainsi que pour équilibrer les entrées et les sorties. Il serait donc possible de compter à l'avenir sur des actifs qui auraient été investis sur le marché sous forme d'obligations, d'hypothèques, de titres—

[*Texte*]

stocks—rather than an IOU based on a promise to pay. It would probably be less inflationary in the long run.

The Chairman: But are you suggesting, then, that—I had thought you had meant more than that. That is all you mean by that—the borrowing practices by government and superannuation funds? You are not suggesting that there are unfunded liabilities on the basis that they are not properly funded?

Ms Urquhart: No, we are very much concerned about the unfunded liability on the principle of fairness with private-sector employers, and the fact that unfunded liability means that the government-sector employers do not have to bear the full cost of the pension plans. There is a feeling that if the full costs were known and funds had to be set aside, we might not have seen the improvements that took place in public-sector plans—and also, fairness in the sense that if you now require, through legislation, private-sector plans to have similar features as the federal superannuation plan, for example, the costs would be significantly higher than what is currently paid. The estimate in the BCPP was that 18% of contributions, both employer and employee, are now paid to the federal superannuation plan and the Supplementary Retirement Benefits Act. If it were to be properly funded and the unfunded liability were amortized over a 15-year period, just as private-sector plans are required to amortize their unfunded liabilities, the contribution rate would have to be 26%, not 18%. So there is a shortfall of eight percentage points a year, with the consequence that the unfunded liability is growing.

• 1215

So unfunded liability further increases the tax burden on future income earners that we see in the Canada and Quebec Pension Plan. We think that is a negative thing; let us not increase that more than we have.

We feel that there is an issue of the security of the benefit promise. This relates to the investment of the fund. There are two issues on the investment of the fund. One is security of the benefit promise. We think it is better to have the assets there than to rely on the decisions of society at large in the future to meet the obligations or the pension promises that had been extended to civil servants. The government ultimately does have the taxing power, and presumably there is some security to civil servants in that regard, but more important is the question of investment return. We feel that investment in a variety of marketable instruments will produce a much better return than investment in non-marketable, long-term government IOUs. It is the nature of the beast that if you have long-term debt in an inflationary environment, the returns on that portfolio are going to be very, very small and significantly less than the returns you are going to have on a diversified portfolio.

[*Traduction*]

plutôt que sous forme de reconnaissances de dette. À long terme, d'ailleurs, ces investissements seraient probablement moins inflationnistes.

Le président: Dans ce cas, préconisez-vous que . . . J'avais pensé que vous étiez allé plus loin. C'est tout ce que vous dites par là—vous vous cantonnez aux emprunts du gouvernement et aux fonds de pension? Vous ne dites pas qu'il existe des dettes non capitalisées?

Mme Urquhart: Non, les dettes non capitalisées nous inquiètent beaucoup, étant donné qu' elles représentent une injustice pour les employeurs du secteur privé et également à cause du fait que ce passif signifie que les employeurs du secteur public n'ont pas à absorber tous les coûts des régimes de pension. On pense que si tous les coûts étaient connus et s'il fallait mettre de côté de l'argent pour y faire face, les améliorations qui sont intervenues dans les régimes publics n'auraient pu se concrétiser—et aussi, par équité, en ce sens que si maintenant il faut légiférer pour que les régimes privés présentent les mêmes caractéristiques que les régimes publics par exemple, les coûts seraient beaucoup plus élevés qu'à l'heure actuelle. Les calculs qui ont été faits par le Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite ont montré que 18 p. 100 des cotisations, des employeurs et des employés, sont versées au régime de retraite de la Fonction publique et au titre de la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires. Si le passif non capitalisé était amorti sur une période de 15 ans, comme la loi le stipule pour les régimes privés, le taux de cotisations devrait être de 26 p. 100 et non pas de 18 p. 100 Il y a donc un manque de 8 p. 100 chaque année, et c'est ce qui fait augmenter le passif non financé.

Ce passif non financé augmente le fardeau fiscal des futurs travailleurs qui cotiseront au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec. Nous pensons que c'est là quelque chose de négatif et qu'il nous faut stopper cette augmentation.

Il y a également, selon nous, la question de la sécurité des promesses ou des engagements en matière de prestation. Cela se rapporte à l'investissement du fonds. Il y a deux questions relativement à l'investissement du fonds qu'il convient de soulever. Tout d'abord, celle de la sécurité de l'engagement en matière de prestation. Nous pensons qu'il est préférable de disposer sur place de l'avoir, plutôt que de compter sur les décisions que la société dans son ensemble prendra à l'avenir, si nous voulons que soient respectées les obligations ou les promesses en matière de pensions qui ont été faites aux fonctionnaires. Le gouvernement a, bien sûr, toujours la possibilité d'imposer des taxes, et cela donne certainement une certaine sécurité aux fonctionnaires, mais plus importante encore est la question de la rentabilité des investissements. Nous pensons qu'investir dans une variété de titres négociables produira de meilleurs résultats qu'investir dans des reconnaissances de dettes non négociables à long terme du gouvernement. Il est tout à fait logique que si vous avez une dette à long terme dans un environnement inflationiste, le rendement de ce

[*Text*]

Mr. D'Loughy: I could add to this, Mr. Chairman, that the QPP has a rate of return at least 2% better, cumulatively, than the CPP.

The Chairman: I just want to follow up this line of questioning.

It is a perception held by the public that the civil service pension plans are plans that could not be afforded by the private sector. When we talk to public union officials they claim that may or may not be true, but where it is true it is because the governments have had access—the investment practices of governments—that had it been allowed to be diversified and put into marketable securities, there would not be an unfunded liability; therefore the problem is not with them, the employee, but it is with the employer. Which is true?

Ms Urquhart: I think it is certainly fair to say that when the investment returns are less, the employer is going to have to pay a higher cost. Consequently... What was the exact question again? I am sorry.

The Chairman: I guess the question is we cannot have it both ways. If the public service—and that is the perception held by a great deal of Canadians—has a pension plan that no other sector of our economy can afford, is it because simply the truth is that neither side can afford those payments or is it because of the investment? Had we taken those funds that have accumulated in the superannuation funds and had they been properly invested in marketable securities, would there be an unfunded liability?

Mr. Edwards: I would suggest that even with just the 2% increase that the QPP is getting you would still have a substantial unfunded liability, and if you were to go to the performance of the pension funds generally you would still have an unfunded liability as a result of that. So I would have to think the reality is that they are too expensive both from an employer's point of view and from a capital markets point of view.

Ms Urquhart: If you had invested in diversified portfolios, the cost would be reduced. There is no question that that is the case, but if you were to compare the federal superannuation plan against typical private-sector plans, it is clear that in many cases the benefits of the public-sector plan are better than the benefits in the private sector. So their cost, regardless of investment return, is higher. It would be a little less than 26% perhaps, but it still would not come down to a typical—let us suppose 12%, for example purposes, for a typical defined benefit plan.

The Chairman: I will stop after this, because I know we have to get back here for 2.00 o'clock.

[*Translation*]

portefeuille sera extrêmement faible, beaucoup plus faible que le rendement que pourrait vous donner un portefeuille diversifié.

M. D'Loughy: J'ajouterais, monsieur le président, que le taux de rendement du R.R.Q. est supérieur d'au moins 2 p. 100, cummulativement, à celui du R.P.C.

Le président: J'aimerais vous poser des questions, toujours dans la même veine.

Le grand public estime que les régimes de pensions des fonctionnaires ne pourraient pas être financés par le secteur privé. Lorsqu'en en discute avec des syndicalistes de la Fonction publique, ils disent que cela peut ou non être vrai, mais lorsque c'est vrai, c'est parce que les gouvernements ont eu accès... les pratiques d'investissement des gouvernements... S'ils avaient pu diversifier leurs investissements et utiliser l'argent accumulé pour acheter des titres négociables, il n'y aurait pas de passif non financé. Par conséquent, le problème n'est pas imputable à l'employé, mais à l'employeur. Où est la vérité?

Mme Urguhart: Je pense qu'il est juste de dire que, lorsque le rendement de l'investissement est moindre, l'employeur devra payer des coûts plus élevés. Par conséquent... Je vous demande pardon, mais quelle était votre question?

Le président: La question, je suppose, c'est qu'on ne peut pas jouer sur les deux tableaux. Si la Fonction publique, et c'est ce que pensent un grand nombre de Canadiens, bénéficie d'un régime de pensions qu'aucun autre secteur de notre économie ne pourrait se permettre, est-ce tout simplement parce que employeurs et employés ne peuvent pas se permettre de verser les paiements qui s'imposeraient ou est-ce à cause de l'investissement? Si nous avions investi avec profit l'argent accumulé dans les fonds de pensions dans des titres négociables, y aurait-il un passif non financé à l'heure actuelle?

M. Edwards: Je pense que même avec l'augmentation de 2 p. 100 au niveau du R.R.Q., il y aurait toujours un passif non financé assez important, et, quant au rendement des autres fonds de pensions, en général, il y aurait toujours un passif non financé. Je pense en fait que ces régimes sont trop coûteux tant du point de vue de l'employeur que du point de vue des marchés financiers.

Mme Urquhart: Si vous aviez investi dans des portefeuilles diversifiés, les coûts seraient moindres. Mais si vous vouliez comparer un régime de pensions fédéral avec des régimes privés typiques, il en ressortirait très clairement que, dans bien des cas, les prestations du régime public seraient supérieures à celles prévues dans le cadre des régimes privés. Par conséquent, quel que soit le niveau de rendement des investissements, le coût du régime fédéral serait supérieur. Ce serait peut-être inférieur à 26 p. 100, mais cela n'atteindrait jamais un niveau typique... Admettons, à titre d'exemple, qu'il s'agirait de 12 p. 100, pour un régime typique à prestations définies.

Le président: Je m'arrêterai après cela, car je sais que nous devons revenir ici pour 14h00.

[*Texte*]

On this area of excess interest and inflation protection, I know that consistently business groups have come before this committee and have said that they do not want any form of mandated inflation protection. I am still having difficulty coming to grips with this: If I accept as a premise that a pension is a form of deferred wage, and there are surpluses built up in that pension fund, why should I not as an employee have access to it? Can you answer that?

Mr. Bunting: Let us say that the world is not perfect, and even if I assume your assumption, which the previous group did not assume, I would still have to face the practical realities of this world. In a defined plan the simple fact is that it is the employer who is taking the risk and it is reasonable that the employer get the benefit. It is the opposite, obviously, in a defined contribution plan. If you start with the principle that it is a deferred wage and that this world must be perfect, then I guess you can make that argument. I would simply argue that the world is not perfect. Secondly, I then have to come back really to square one and ask what the trade-offs are between providing jobs now and providing pensions in the future and the way I am going to get at this problem and what is really in the best interests of the economy and the people generally. I think that is why we come down, while on the one hand recognizing your argument, as saying the world is not perfect; we have to be practical, and the real name of the game is to get the best income for everyone in the long term.

The Chairman: I am not suggesting I disagree with you, Mr. Bunting. If you do not have a job, do not worry about it: you are not going to have much of a pension.

Mr. Bunting: Right.

The Chairman: So if job creation were the priority of government, which I think it should be, and not just of government but of all sectors of our economy, then could not the case be made that if it is because of a shortage of investment capital we front-end, as an example? Clearly we cannot front-end private pension plan funds any more than we are now, to a large extent; but if it is a shortage of capital that the private sector has which is causing a lack of job creation in the country, theoretically if we could give you a pool of funds to draw from . . .

Mr. Bunting: One of the real problems is that when you start to talk about something in the form of inflation protection, you then try to figure out all the various forms of inflation protection that you might have. As you know, we have come to the conclusion that we just cannot find one that really works. The closest you can come to finding something that works is some sort of short-term paper that will move with inflation.

The fact is that when you get down to job creation, that is exactly the opposite of where you need the funds. You do not

[*Traduction*]

Pour ce qui est de la question des intérêts excédentaires et de la protection contre l'inflation, je sais que de nombreux représentant des milieux d'affaires qui ont comparu devant le Comité ont dit qu'ils ne voulaient aucune forme de protection obligatoire contre l'inflation. Et les choses ne sont toujours pas très claires dans mon esprit. Si j'accepte l'hypothèse selon laquelle une pension est une forme de salaire différé, et si le fonds de pensions comprend par définition des surplus, pourquoi n'y aurais-je pas droit en tant qu'employé? Pouvez-vous répondre à cela?

M. Bunting: Disons que le monde n'est pas parfait, et même si j'acceptais votre hypothèse, que le groupe qui nous a précédés a refusée, il faudrait que j'accepte les réalités pratiques de ce monde. Dans un régime défini, c'est l'employeur qui court des risques, et il est donc raisonnable que l'employeur en tire quelque chose. C'est le contraire qui se passe, bien sûr, dans un régime à prestations définies. Mais si vous épousez le principe qu'il s'agit d'un salaire différé et que notre monde doit être parfait, alors je suppose que vous pouvez présenter cet argument. Tout ce que j'ai à dire en réponse à cela, c'est que le monde n'est pas parfait. Deuxièmement, il faut revenir au point de départ et peser le pour et le contre d'offrir des emplois maintenant et d'offrir des pensions pour l'avenir. Et il faut voir de quelle façon il faut aborder le problème et ce qui est dans les meilleurs intérêts de l'économie et de la population en général. C'est pourquoi nous nous disons que le monde n'est pas parfait, bien que nous reconnaissions votre argument. Il faut être pratique, et l'essentiel dans toute cette affaire, c'est d'obtenir les meilleurs revenus possibles pour tout le monde à long terme.

Le président: Je n'ai pas dit que je n'étais pas d'accord avec vous, monsieur Bunting, si vous n'avez pas de travail, à quoi sert-il de vous en inquiéter: vous n'allez pas toucher une pension très importante.

M. Bunting: En effet.

Le président: Si la création d'emplois était la priorité du gouvernement, comme je pense que ce devrait l'être, et comme ce devrait être également la priorité de tous les autres secteurs de notre économie, ne pourrait-on pas dire que si c'est à cause d'une pénurie de capital d'investissement, nous pourrions, par exemple, augmenter le financement au point de départ? Il est évident que nous ne pouvons pas augmenter de beaucoup les fonds que nous consacrons aux régimes de pensions privés; mais si c'est parce que le secteur privé manque de capitaux qu'il n'y a pas suffisamment de création d'emplois au Canada, théoriquement, si nous pouvions constituer une masse de fonds d'où puiser . . .

M. Bunting: L'un des problèmes, c'est que dès que vous commencez à parler de protection contre l'inflation, vous essayez de définir toutes les différentes formes de protection contre l'inflation qui sont envisageables. Comme vous le savez, nous n'avons encore trouvé aucune formule qui fonctionne bien. Parmi toutes les solutions envisagées jusqu'à présent, la meilleure serait le recours à des effets ou des billets à court terme qui fluctueraient en fonction du taux d'inflation.

Mais vous parlez de création d'emplois, c'est l'inverse qu'il vous faut. Ce ne sont pas des effets à court terme qu'il vous

[*Text*]

need them in short-term paper; you need them in long-term paper. In fact, you really need them in equity, because small corporations do not have a really great borrowing power from the banks or particularly from the capital markets. Therefore equity is where you need the money, and you are just driven by this in the exact opposite direction to really having funds that can be used for job creation.

The Chairman: If that is the question . . . I understand what you have said there, Mr. Bunting, but is the problem of job creation due to the fact that we have a lack of investment capital?

Mr. Bunting: I think partly. Obviously many things are going on in the world, but the name of the game if you look . . . We all know that Canada is a very big exporter and we have to be capable of being competitive with other countries. It really is not a question of going out and saying to every one of our workers that they have to work twice as hard in order for us to be able to compete; it really is a fact that we have to be able to make investments to allow those people to be productive so we are competitive with the other countries.

Frankly, we are very close to a zero-sum game today, where we have to beat the other guy if we are going to be successful; and in order to do that we have to be productive; and in order to do that we have to make investments. So really investment is the critical thing in this game. It is not everything, clearly; there are other factors at work in the world. If nobody wants to buy, it does not matter how much we invest. But if somebody wants to buy, then I want to be the guy who gets that for this country.

The Chairman: I thank you and your group for appearing here before the committee today. I think just from the short discussion we have had with you this morning and with the other group before your presentation you can appreciate the fact that this is not going to be an easy way to write a report. But I appreciate your viewpoints. Thank you for coming.

We will adjourn now until 2.00 p.m., when we will be hearing the Canadian Bankers' Association.

The paper that is being distributed now to the members of the committee we hope to be able to discuss at 4.00 p.m., at the end.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Chairman: We have with us The Canadian Bankers' Association and Mr. Robert MacIntosh. Bob, welcome to our session.

Perhaps you may wish to introduce your colleagues to us. You are as aware as anyone that the format we use keeps the overview to roughly 15 minutes which allows the members of the committee time to question.

[*Translation*]

faut, mais des effets à long terme. En fait, ce qu'il faut, c'est investir cet argent en valeurs mobilières, parce que les petites sociétés n'ont pas beaucoup de possibilités d'emprunter auprès des banques ou sur les marchés monétaires. Il faut donc investir, constituer un avoir, et cela va dans le sens opposé de l'idée d'utiliser des fonds pour créer des emplois.

Le président: Si c'est là la question . . . Je comprends ce que vous venez de dire, monsieur Bunting, mais le problème au niveau de la création d'emplois est-il imputable au fait que nous ayons une pénurie de capitaux d'investissements?

M. Bunting: En partie. Il y a, bien sûr, beaucoup de choses qui se passent dans le monde, mais le noeud de l'affaire, si vous regardez . . . Nous savons tous que le Canada est un très important exportateur et que nous devons être en mesure de concurrencer d'autres pays. Il n'est pas question d'aller dire à tous les membres de la population active qu'ils doivent travailler deux fois plus pour que nous puissions faire concurrence; nous devons plutôt pouvoir faire des investissements afin que ces personnes puissent être productives, ce qui nous permettra de concurrencer d'autres pays.

Je pense, bien franchement, que nous sommes presque dans une situation de match nul, où nous devons battre l'autre si nous voulons réussir. Et pour ce faire, il faut que nous soyons productifs; et pour être productifs, nous devons faire des investissements. Ce sont donc les investissements qui sont l'élément clé dans le jeu. Ce n'est pas tout ce qui compte, cela est évident; il y a d'autres facteurs qui interviennent. Si personne ne veut acheter, peu importent les investissements que nous faisons. Mais si quelqu'un veut acheter, alors je veux que notre pays soit celui qui en profite.

Le président: Je vous remercie, vous et les personnes qui vous ont accompagné aujourd'hui, d'être venus comparaître devant le Comité. Vu les discussions que nous avons eues avec vous ce matin ainsi qu'avec l'autre groupe qui a comparu avant vous, vous comprendrez, je pense, que ce ne sera pas chose facile pour nous d'écrire ce rapport. Nous vous sommes reconnaissants de nous avoir expliqué votre point de vue. Merci d'être venus.

La séance est levée. Nous reprendrons à 14h00 avec l'Association des banquiers canadiens.

Pour ce qui est du document qu'on est en train de distribuer aux membres du Comité, nous espérons pouvoir en discuter à la fin de notre journée de travail, c'est-à-dire à 16 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Nous accueillons aujourd'hui l'Association des banquiers canadiens représentée par M. Robert MacIntosh. Bob, soyez le bienvenu.

Vous voudrez peut-être nous présenter les collègues qui vous accompagnent. Vous savez sans doute que nous vous demandons de présenter votre exposé pendant 15 minutes, afin de

[*Texte*]

Mr. Robert M. MacIntosh (President, The Canadian Bankers' Association): Thank you, Mr. Chairman. May I read a prepared statement to start off with? Thank you.

We wish to thank you for this opportunity to appear before your task force. Few issues are more important for Canadian public policy in the 1980s, as is evidenced by the large number of submissions you have received.

Our association has participated in the work of the Business Committee on Pension Policy and we share the views expressed in those submissions. As you may recall, I was a member of the BCPP delegation which appeared before you in Ottawa and which will meet you for a second time tomorrow.

On our delegation today we have three senior officers of major banks, each of whom is responsible for human resources matters in his bank. They are Dr. Peter Kirkham, Senior Vice-President, Human Resources, Bank of Montreal, and chairman of our association's Pension Policy Committee, and I might add, the former Chief Statistician of Canada; Mr. Urban Joseph, Senior Vice-President, Human Resources Division of the Toronto-Dominion Bank; and Mr. Peter Tucker, Vice-President, Compensation and Employee Relations, The Royal Bank of Canada. We also have on our delegation Ms Helen K. Sinclair, who is Director of Public Affairs of The Canadian Bankers' Association and who was one of the principal contributors to the BCPP brief and the underlying studies.

Our delegation represents Canada's 71 chartered banks, which have a combined employment of about 150,000 people in Canada. The three bank officers on our delegation represent employers which account for over half the employment in our industry. We have assumed that you may wish to raise questions with regard to bank pension plans, some of which, as you doubtless know, are relatively large and mature and which are, generally speaking, representative of advanced practise in large, private sector plans.

Our view of pension policy is founded on a number of basic premises which we believe are widely shared in the private sector. Most importantly, we begin from the premise that, in our society, it is ultimately the responsibility of the individual to provide for his or her retirement.

However, within the confines of affordability, employers should assist their employees in saving for retirement by making available appropriate vehicles and should contribute to the post-retirement income of their employees.

We do not accept the view that it is the role of government to assume responsibility for the economic well-being of the mainstream of the labour force.

We do, of course, accept the premise that it is the responsibility of government to protect the disadvantaged. In the

[*Traduction*]

laisser le temps aux membres du Comité de vous poser des questions.

M. Robert MacIntosh (président, Association des banquiers canadiens): Merci, monsieur le président. Puis-je lire une déclaration que j'ai préparée? Merci.

Nous voudrions vous remercier de l'occasion qui nous est donnée de comparaître devant votre groupe de travail. Peu de questions sont aussi importantes pour le Canada dans les années 80 que la réforme des pensions, comme en témoigne le grand nombre de mémoires que vous avez reçus.

Notre association a participé aux travaux du Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite et nous partageons le point de vue exprimé dans ces mémoires. Comme vous vous en souvenez sans doute, je faisais partie de la délégation de ce Comité qui a comparu devant vous à Ottawa et qui se réunira une deuxième fois demain.

Notre délégation aujourd'hui compte trois cadres supérieurs de banques importantes, chacun étant responsable des questions de ressources humaines au sein de sa banque. Il s'agit de M. Peter Kirkham, vice-président principal, ressources humaines, Banque de Montréal, et président du Comité de la politique de retraite de notre association et, permettez-moi d'ajouter, ancien directeur de Statistique Canada; M. Urban Joseph, vice-président principal, division des ressources humaines de la banque Toronto Dominion, et M. Peter Tucker, vice-président chargé de la rémunération et des relations avec les employés, Banque Royale du Canada. Notre délégation compte également M[me] Helen K. Sinclair, directrice des affaires publiques de l'Association des banquiers canadiens; elle a contribué largement à la rédaction du mémoire du Comité des affaires et aux études sur lequel il est fondé.

Notre délégation représente les 71 banques à charte du Canada qui emploient en tout environ 150 000 personnes au Canada. Les 3 cadres supérieurs de notre délégation représentent des employeurs employant plus de la moitié des salariés que compte notre industrie. Nous avons pensé que vous désireriez poser des questions sur les régimes de pensions qu'offrent les banques dont certains, comme vous le savez sans doute, sont relativement importants et généreux et qui, en général, ont une avance sur l'ensemble des régimes du secteur privé.

Notre opinion sur la politique de retraite est fondée sur un certain nombre de données fondamentales qui, pour la plupart, sont celles du secteur privé. Nous pensons, et c'est là une donnée très importante, que, dans notre société, il incombe en dernier ressort à l'individu de planifier sa retraite.

Cependant, quand ils le peuvent, les employeurs devraient aider leurs employés à épargner en vue de leur retraite en leur offrant des moyens appropriés et devraient contribuer au revenu post-retraite de leurs employés.

Nous n'acceptons pas le point de vue selon lequel il appartiendrait au gouvernement d'assurer le bien-être économique de la partie la plus productive de la population active.

Nous pensons cependant que le gouvernement a pour responsabilité de protéger les défavorisés. Dans le cas précis

[*Text*]

specific case of pensions, we share the view that the government should attempt to ensure a basic minimum retirement standard of living for every Canadian, regardless of his or her previous status in the workforce.

We believe that the OAS, the GIS and provincial supplement programs are the appropriate means of meeting that responsibility. The philosophy of those plans is to ensure a basic minimum and to supplement that minimum with means-tested assistance for those who are not able to fully care for themselves.

A corollary of this first basic premise is that individuals in households in our society should be allowed a free choice as to the extent of their financial planning for retirement income. It is not the function of government to mandate the percentage relationship between income before retirement and income after retirement, nor is there a demonstrated need for this type of government intervention.

On the contrary, the BCPP cost study has shown that households at or below middle-income levels achieve high levels of pre-retirement income replacement. The Canadian chartered banks have a long and honourable record in the provision of pension plans for their employees. The pension plans of the banks have been modified from time to time to keep abreast of social change. For example, all of the bank pension plans placed men and women on an equal footing some time ago.

Most of the banks' non-contributory pension plans tend to aim at a retirement income of about 45% of the final five years' average salary. The non-contributory plans provide a minimum threshold level of coverage, leaving employees with the option of increasing their level of coverage to 70% through participation in the banks' contributory plans or further supplementing their pensions with additional savings in some other form.

The relatively generous benefits of employees who retired some 30 years ago have been eroded by inflation, but the banks have made supplemental increases over the years and we have sought to ensure that our long-retired employees' real incomes have been adequately maintained.

While each of the banks pays very close attention to the terms and conditions of its pension fund and monitors the investment performance of the fund, we have not, as an industry, sought to aggregate our numbers. Rather, we have worked through the BCPP, which represents a broader spectrum of employers, to arrive at our analysis of pension reform.

We have examined the green paper very closely on our own and I would like to make a few comments with regard to the issue of its economic assumptions. Perhaps the most extraordinary finding we have made in examining the green paper is that the assumptions underlying the costings were never disclosed in that document. In fact, they were only made public about five months after the release of the green paper. In addition, the assumptions underlying the costings for an

[*Translation*]

des pensions de retraite, nous pensons que le gouvernement devrait essayer de garantir à chaque Canadien, indépendamment de son statut antérieur au sein de la population active, un niveau de vie de retraite minimum.

Nous pensons que la sécurité de la vieillesse, le supplément du revenu garanti et les programmes provinciaux qui viennent s'y ajouter permettent d'assumer cette responsabilité. Ces régimes assurent aux Canadiens un revenu minimum, ainsi qu'un supplément pour tous ceux qui n'ont pas les ressources voulues pour se prendre totalement en charge.

En corollaire, les individus au sein de notre société devraient pouvoir choisir leur niveau de préparation financière pour leur retraite. Le gouvernement n'a pas pour rôle de fixer un pourcentage entre le revenu pré-retraite et les revenu post-retraite et ce type d'intervention des pouvoirs publics n'impose pas.

Au contraire, l'étude des coûts effectuée par le Comité des affaires a montré que les ménages ayant des revenus moyens ou même plus bas réalisent d'importantes économies en vue de leur retraite. Les banques à charte canadiennes offrent depuis longtemps des régimes de pensions à leurs employés. Ces régimes de pensions ont été modifiés de temps à autre en fonction des changements sociaux intervenus. Par exemple, tous les régimes de pensions offerts par les banques traitent à égalité les hommes et les femmes depuis un certain temps.

La plupart des régimes de pensions non contributifs des banques prévoient un revenu de retraite équivalent à environ 45 p. 100 du salaire moyen au cours des 5 dernières années de service. Ces régimes offrent un seuil minimum de protection, laissant aux employés le choix d'augmenter leur niveau de protection à 70 p. 100 en souscrivant aux régimes contributifs des banques ou en complétant leur retraite en réalisant des économies sous d'autres formes.

Les prestations relativement généreuses accordées aux employés qui ont pris leur retraite il y a 30 ans environ ont été sapées par l'inflation, mais les banques leur ont accordé des augmentations au fil des ans et nous avons essayé de veiller à ce que le revenu réel de nos employés qui ont pris leur retraite il y a longtemps demeure inchangé.

Même si chacune des banques étudie très attentivement les conditions de son fonds de pensions et surveille de près le rendement de ce fonds, nous n'avons pas cherché à faire le total de l'industrie. Nous avons préféré travailler au sein du Comité des affaires qui représente un vaste éventail d'employeurs, pour en arriver à une étude de la réforme des pensions.

Nous avons étudié le Livre vert très attentivement et nous aimerions faire quelques observations quant à ses conséquences économiques. La découverte la plus extraordinaire que nous avons peut-être faite en lisant le Livre vert est que nous n'avons jamais réussi à y découvrir les hypothèses sous-jacentes aux coûts. En fait, elles n'ont été publiées que 5 mois environ après la publication du Livre vert. En outre, les hypothèses portant sur l'élargissement du régime de pensions

[*Texte*]

expanded CPP differ from those underlying the costing of improvements to the private-sector plans.

We find this extraordinary because it is absolutely basic for pension fund policy to begin with certain economic assumptions. By definition, pension funds are accumulations of savings which are designed to meet obligations about 40 years hence. The task force members know well the magic of compound interest. For example, actuaries tell us that as s rule of thumb, a 1% drop in the rate of return on a pension fund will raise its costs by approximately 20%. Hence, the rate of return on pension funds in real terms as well as in money terms is fundamental to the determination of the ability of employers to meet obligations which are far down the road.

This becomes terribly obvious under circumstances where a company goes bankrupt without having fully funded its pension obligations. If this can happen all too frequently as a result of the current economic recession, how much more likely would it be when projections are made for a generation hence.

I would go further than saying that the absence of explicit and consistent assumptions in the green paper is extraordinary. I would say it is disturbing. We do not see how it would be possible for your task force to make recommendations concerning the future of pension policy or pension reform without coming to some explicit understanding of underlying economic projections.

While the green paper has not spelled out its assumptitns, we have ascertained from the background papers that the green paper assumes a real rate of return on pension funds of 3.5% per annum and a rate of inflation of 3% per annum.

This is an optimistic pair of assumptions. First of all, the real rate of return on pension funds has never achieved 3.5% over the long term and, second, the rate of inflation has only—in the last few months—fallen to a level which is twice as high as the assumptions used in the green paper.

Government policy on pension reform will have to begin from a more realistic set of assumptions which will attract the support of objective independent forecasters and of government-appointed bodies such as the Economic Council of Canada.

In concluding my remarks, I would like to emphasize that our association acknowledges the need for improvements to the Canadian pension system. We support increasing the federal Guaranteed Income Supplement as well as certain changes to the private pension system, which we consider to be both affordable and practicable.

These include: a shortening of vesting periods to five years of plan membership for younger employees and one year of plan membership for older employees; the introduction of a locked-in registered retirement savings vehicle which would facilitate the transfer of pension benefits and to which both employers and employees could contribute directly; improved access to survivor benefits for the spouse of a deceased

[*Traduction*]

du Canada diffèrent de celles qui permettraient d'améliorer les régimes du secteur privé.

Cela est extraordinaire, car il est absolument fondamental que certaines hypothèses économiques soient bien définies au départ. Par définition, un fonds de pensions est une accumulation d'économies qui permettront de faire face aux obligations qui surviendront dans environ 40 ans. Les membres du groupe de travail connaissent bien les prodiges de l'intérêt composé. Par exemple, les actuaires nous disent que, en règle générale, une baisse de 1 p. 100 du taux de rendement d'un fonds de pensions en augmentera le coût d'environ 20 p. 100. Par conséquent, le taux de rendement des fonds de pensions en termes réels ainsi qu'en termes monétaires est fondamental, puisqu'il permet de déterminer si les employeurs pourront respecter leurs obligations dans quelques années.

Cela devient particulièrement évident lorsqu'une société fait faillite alors que son fonds de pensions n'était pas pleinement capitalisé. Si cela survient beaucoup trop fréquemment en raison de la récession économique actuelle, que pourrait-on dire lorsque des prévisions sont faites pour la génération suivante?

Je ne me contenterai pas de dire que l'absence de données économiques explicites et cohérentes dans le Livre vert est extraordinaire. Je dirais même que troublant. Nous ne voyons pas comment votre groupe de travail pourrait proposer des recommandations concernant l'avenir de la politique de retraite ou la réforme des pensions sans bien comprendre les projections économiques sous-jacentes.

Si le Livre vert n'a pas énoncé les hypothèses sur lesquelles il se fondait, nous avons découvert, d'après les documents de travail, que le Livre vert pose comme hypothèse un taux réel de rendement de 3,5 p. 100 par an et un taux d'inflation de 3 p. 100 par an.

Ces projections sont très optimistes. Tout d'abord, le taux réel de rendement des fonds de pensions n'a jamais atteint 3,5 p. 100 à long terme et ensuite, le taux d'inflation n'a été ramené que récemment à un niveau qui est deux fois plus élevé que les hypothèses posées par le Livre vert.

La politique gouvernementale régissant la réforme des pensions devra tout d'abord fixer un ensemble plus réaliste d'hypothèses qui auront l'aval d'experts indépendants et d'organismes publics comme le Conseil économique du Canada.

En conclusion, je voudrais faire remarquer que notre association reconnaît que des améliorations au système de pensions de retraite du Canada s'imposent. Nous favorisons l'augmentation du supplément du revenu garanti ainsi que certaines modifications au régime de pensions du secteur privé, modifications qui devront être à la fois réalistes et pratiques.

Nous proposons, entre autres, que la dévolution soit ramenée à 5 ans pour tout adhérent jeune et à un an pour tout adhérent plus vieux, qu'un régime d'épargne retraite enregistré bloqué soit créé, ce qui faciliterait le transfert des prestations des pensions, et auquel tant les employeurs que les employés pourraient cotiser directement, que la pension de reversion du conjoint d'un retraité décédé soit fixée à au moins 60 p. 100 de

[*Text*]

pensioner who would be entitled to receive a pension of at least 60% of the employee's pension on an actuarially reduced basis; and improved access to pension plans for part-time employees who would be eligible for pension coverage, provided they had two years of service and 700 hours of employment per year where an employer offers a plan to full-time employees.

Finally, I would like to note that the record of the banks in providing pensions for their employees has demonstrated our sense of social responsibility over a long period of time. We would like to see all private-sector employers develop adequate plans for their employees, but on a voluntary basis. We are only too well aware that the financial position of many of our business customers, especially the smaller ones, is such that mandatory plans would put them in serious jeopardy.

Thank you, Mr. Chairman.

• 1410

The Chairman: Thank you very much, Mr. MacIntosh, for that overview. It allows us some time for questioning which is the heart of the matter. You are aware that we had the Business Community on Pension Policy for four and one-half to five hours and we were just beginning to roll.

I did not notice if any members of the committee wished to lead off the questioning. Is there anybody who is anxious to lead us to the trough?

Mr. MacIntosh, not only your group but the analysts' society and actuaries as well as the Business Community on Pension Policy are also concerned that the public sector pension plans are significantly different from those in the private sector in the sense of apportionment of costs. In other words, there is a perception, rightly or wrongly, held by Canadians that the public service plans are far richer than the private sector could afford. I asked the question this morning and I do not really think I received the answers I was looking for.

Could you, for the benefit of the record, flush out your ideas, on pages 42 and 43, on public-sector employer plans with respect to funding? Clearly, there is more to this issue than simply the investment decisions made by governments on the surpluses that accrue under the public service superannuation funds. Could you elaborate?

Mr. MacIntosh: First of all—and here I am talking primarily about the federal public service plan—I do not think I am qualified to get into a great variety of provincial plans which differ . . . It has no ceiling or cap on its degree of indexation. It consists, as you know, of two parts.

There is the basic plan which is considered by actuaries, including our actuarial studies, to be actuarially "sound". I will come to that. The supplementary one, which if I recall, requires a contribution of 1%, is anything but sound. It is

[*Translation*]

la pension de l'employé, réduite sur une base actuarielle, et que les employés à temps partiel puissent avoir droit à une pension de retraite à la condition qu'ils aient accumulé 2 ans de service et 700 heures d'emploi par an lorsqu'un employeur offre un régime de pensions à ses employés à temps plein.

Enfin, je voudrais faire remarquer que la nature des pensions de retraite offertes par les banques à leurs employés témoignent de leur sens de responsabilité sociale. Nous voudrions que tous les employeurs du secteur privé puissent offrir des régimes de pensions suffisants à leurs employés, mais volontairement. Nous ne sommes que trop conscients de la situation financière de nombreuses entreprises qui sont nos clients, en particulier les plus petites, pour savoir que tout régime qui deviendrait obligatoire les mettrait dans de sérieuses difficultés.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur MacIntosh, de cet exposé. Cela nous laisse ainsi le temps de vous poser des questions, ce qui est l'essentiel. Vous savez que le Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de pension a comparu devant nous pendant quatre heures et demie à cinq heures et nous n'en étions qu'au début.

Je n'ai pas remarqué si un membre du Comité voulait poser la première question. Y a-t-il quelqu'un qui soit impatient de lancer le débat?

Monsieur MacIntosh, non seulement votre groupe, mais la société des analystes et les actuaires, ainsi que le Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite, s'inquiètent également de cette différence de répartition des coûts entre les régimes de pension du secteur public et du secteur privé. En d'autres termes, les Canadiens pensent, à tort ou à raison, que les régimes publics sont beaucoup plus généreux que ceux du secteur privé. J'ai posé cette question-là ce matin et je ne pense pas avoir reçu les réponses que je cherchais.

Pour le compte rendu de nos délibérations, pourriez-vous nous dire ce que vous pensez, aux pages 42 et 43, des régimes d'employeurs du secteur public vus sous l'angle du financement? Cette question ne se ramène pas simplement aux décisions prises par les pouvoirs publics quant à l'investissement des excédents accumulés dans les fonds de retraite obligatoires de la Fonction publique. Pourriez-vous nous dire ce que vous en pensez?

M. MacIntosh: Tout d'abord, et je parle surtout du régime offert par la Fonction publique fédérale, car je ne pense pas être suffisamment compétent pour parler des divers régimes provinciaux, ce régime ne comporte pas de plafond quant à son degré d'indexation. Il consiste, comme vous le savez, en deux parties.

Il existe le régime de base que les actuaires, y compris nos propres actuaires, considèrent comme juste sur le plan actuariel. Je vais y revenir plus tard. Or, si je ne m'abuse, le régime complémentaire exige une cotisation de 1 p. 100 du

[*Texte*]

wildly unfunded. Our estimate is that $7.6 billion is the present unfunded liability in that plan. But more than this, it is getting increasingly out of whack as time goes along. Our estimates are that the indexation requirement of the federal plan would require employer contributions running anywhere from 22% to 35% of the paid load of the employer. When you get into this sort of number, it boggles the mind.

If you are talking about an employer adding one-third onto his payroll to cover the contributions to keep a plan indexed, you are talking about something which is totally out of sight for the private sector. You are talking about something which is totally out of sight for the economy. Common sense tells you that you are not going to add one-third onto your wage costs for retirement income. This rate of saving is out of all proportion.

The reason that the federal plan can go on like this is that it is not subject to the actuarial requirements that private sector plans are subject to. I have a whole lot of trouble with the fact that the government can say: Do not do as we do; do as we say. The federal government could not begin to meet the requirements of the Canada Pension Benefits Standards Act. It would require you to get a certificate of actuarial soundness every three years. You could not begin to meet that for the federal plan, in no way. The requirement would then be that the employees and the employer would have to put up the money and you would have to surface what the cost really is.

When you talk about the federal plan being funded, this is part of the difficulty I have had for the last ten years. The federal plan is funded only in the sense that you have book entries. It is easy to make book entries. Anyone can say his plan is sound if he is only required to make book entries. There is a big difference between funding a plan in the marketplace, having to subject yourself to the disciplines of the marketplace and earn a rate of return, and just writing numbers, which are theoretical, down in the book. You can theorize that the rate of return on the federal plan is 3.5% in real terms. This is nonsense. The plans in Canada that are measured by the pension finance associates amount to $45 billion which is three-quarters of what all the private sector plans in Canada have earned in the last ten years. I think this is a rate of return of -0.5%.

The Chairman: I want to get this clear because we are zeroing in.

As you mentioned, there are two plans for the public service. Number one is the supplementary one, which is basically the one for which we pay the indexation. The other is the superannuation fund.

Mr. MacIntosh: Yes.

The Chairman: The $7.6 billion unfunded liability accrues into which of these two funds?

Mr. MacIntosh: The supplementary one.

[*Traduction*]

salaire, ce qui est tout sauf juste. Il n'est absolument pas capitalisé. Nous pensons que le passif non capitalisé de ce régime est actuellement de l'ordre de 7,6 milliards de dollars. Mais ce qui est plus important, c'est que la situation empire de jour en jour. D'après nos calculs, les clauses d'indexation du régime fédéral entraîneraient des cotisations de l'employeur s'élevant entre 22 à 35 p. 100 des charges salariales. Ce pourcentage est ahurissant.

Si un employeur devait augmenter ses charges salariales d'un tiers pour que ces cotisations continuent à être indexées, ce sera absolument impossible pour un employeur du secteur privé. Et vous parlez là de quelque chose que ne pourrait supporter l'économie. C'est une simple question de bon sens: on ne peut pas augmenter ces charges salariales d'un tiers pour planifier la retraite de ces employés. Ces économies sont hors de proportion.

Si le régime offert par la Fonction publique fédérale peut continuer comme cela, c'est qu'il n'est pas soumis aux mêmes exigences actuarielles que le secteur privé. J'ai beaucoup de mal à comprendre que le gouvernement puisse dire: ne faites pas ce que nous faisons, faites ce que nous disons. Le gouvernement fédéral ne pourrait même pas respecter une des exigences de la Loi sur les normes des prestations de pension du Canada. Le gouvernement devrait obtenir un certificat d'orthodoxie actuarielle tous les trois ans. Or le régime fédéral en est très loin. Il faudrait ensuite que les employés et l'employeur fournissent l'argent et divulguent les coûts réels.

Lorsqu'on parle de la capitalisation du régime fédéral, il s'agit là d'une des difficultés que je ne comprends pas depuis dix ans. Le régime fédéral n'est capitalisé que dans la mesure où des entrées comptables sont faites. C'est facile de le faire. Chacun peut dire que son régime est sain, s'il n'est tenu que de faire des entrées comptables. Il existe une très grande différence entre capitliser un régime sur le marché, puisque vous devez vous soumettre aux rigueurs du marché en question et obtenir un taux de rendement, et se contenter d'écrire des chiffres, qui sont théoriques, dans un livre. Vous pouvez dire, en théorie, que le taux de rendement du régime fédéral est de 3,5 p. 100 en termes réels. Cela est insensé. Les régimes du Canada calculés par les experts en pension s'élèvent à 45 milliards de dollars, ce qui représente les trois quarts de tout ce que les régimes privés au Canada ont gagné en dix ans. Je crois qu'il s'agit là d'un taux de rendement qui s'élève à 0,5 p. 100.

Le président: Je voudrais que tout cela soit très clair, car nous entrons dans le coeur du débat.

Comme vous l'avez dit, il existe deux régimes différents dans la Fonction publique. Le premier est le Régime de pension supplémentaire qui est celui qui est indexé. L'autre est la pension de retraite.

M. MacIntosh: Oui.

Le président: Le passif non capitalisé de 7,6 milliards de dollars est pour lequel de ces deux fonds?

M. MacIntosh: Pour le fonds supplémentaire.

[*Text*]

The Chairman: The supplementary. You are saying that the 1% contribution rate does not nearly cover the liabilities in that fund.

Mr. MacIntosh: Not nearly.

The Chairman: Am I correct in assuming, then, that the premise of the supplementary fund is on a pay-as-you-go basis similar to the Canada Pension Plan?

Mr. MacIntosh: The original concept was. The public service unions will tell you now that the 1% covers it. But no actuary in his right mind would agree that it is funded at all. Even if you leave out the supplemental one and talk only of the normal one, which I believe has about a 5.5% employer contribution—6.4% allowing for CPP . . . it is funded only in a theoretical way. It is funded only in the sense that you make book entries. There is no fund, in fact; there is only a liability on the taxpayer. It is, in a sense, pay-as-you-go. There are the nominal obligations of the provinces and so forth, but the fact is that the fund is only sound in a very theoretical sense. It is not, in fact, a fund which contains long-term assets. The money can be spent as current expenditures by the Government of Canada and there is nothing to show for it at all. The liability is on the future taxpayer, not on liquidation of assets or earning power of the assets.

The Chairman: Mr. MacIntosh, in the private sector, there are some plans registered with the Superintendent of Pensions that allow for inflation protection fully indexed to CPI. How are those funded in the private sector? Your top executives, for example; do you have inflation protection pension plans for management?

Mr. MacIntosh: I do not know of any. Mind you, I do not know the whole range of individual banks. But I would say there are no indexed plans in the banks of any kind. There are gratuitous arrangements.

May I ask my colleagues here to address that question, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Peter H. Tucker (Vice-President, Compensation and Employee Relations, Royal Bank of Canada, The Canadian Bankers' Association): With respect to the Royal Bank, the inflation protection is in the form of supplemental payments made and determined each year for all employees of the bank.

The Chairman: Is it totally on an ad hoc basis?

Mr. Tucker: It is on an ad hoc basis.

The Chairman: Is it out of Consolidated Revenue?

Mr. Tucker: It is out of Consolidated Revenue or, to a degree, funded by the pension fund if there is any surplus.

The Chairman: Has the track record been relatively good in this system?

[*Translation*]

Le président: Le supplémentaire. Vous dites donc que le taux de cotisation de 1 p. 100 ne couvre pas le passif de ce fonds.

M. MacIntosh: Il en est loin.

Le président: Ai-je alors raison de croire que le fonds supplémentaire est en fait un régime à répartition comme le Régime de pensions du Canada?

M. MacIntosh: Cela l'était au départ. Les syndicats de la Fonction publique vous diront que cette cotisation de 1 p. 100 couvre ces frais. Mais aucun actuaire sensé ne vous dira que ce fonds est capitalisé. Même si vous ne tenez aucun compte du régime supplémentaire et que vous ne parlez que du régime normal, dont les cotisations des employeurs s'élèvent à environ 5,5 p. 100, 6,4 p. 100 compte tenu du Régime de pensions du Canada, il n'est capitalisé que de façon théorique. Il n'est capitalisé que dans la mesure où il y a eu opération comptable. En fait, il n'y a pas d'argent, il s'agit simplement d'une dette prise en charge par le contribuable. Il s'agit, dans un sens, d'un régime de retraite par répartition. Les provinces ont certaines obligations nominales à respecter et ainsi de suite, mais le fait demeure que ce fonds n'est sain que d'une façon très théorique. Ce n'est pas un fonds, en fait, qui renferme un actif à long terme. Cet argent peut être dépensé sous forme de dépenses courantes par le gouvernement du Canada, mais l'argent n'y est pas. Cette dette devra être prise en charge par le contribuable et non pas en liquidant des avoirs ou en profitant du pouvoir d'achats de ces avoirs.

Le président: Monsieur MacIntosh, il existe dans le secteur privé des régimes inscrits auprès du Surintendant des pensions indexés à l'indice des prix à la consommation. Comment cette indexation est-elle financée par le secteur privé? Je m'adresse, par exemple, à vos cadres supérieurs; existe-t-il des régimes de pension indexés offerts à la haute direction?

M. MacIntosh: Je n'en connais pas. Mais je ne connais pas toutes les banques. Je dirai cependant qu'aucune banque n'offre de régime de pension indexé. Il existe d'autres sortes d'accords.

Puis-je demander à mes collègues de répondre à cette question, monsieur le président?

Le président: Certainement.

M. Peter H. Tucker (vice-président, Rémunération et relations avec les employés, Banque royale du Canada, Association des banquiers canadiens): Pour ce qui est de la Banque royale, les régimes sont protégés contre l'inflation sous forme d'augmentations calculées chaque année pour le compte de tous les employés de la banque.

Le président: S'agit-il d'augmentations ponctuelles?

M. Tucker: Oui.

Le président: Cet argent est-il tiré du revenu consolidé?

M. Tucker: Du revenu consolidé ou, dans une certaine mesure, du fonds de pension s'il y existe un excédent.

Le président: N'avez-vous pas eu de difficulté avec ce système par le passé?

[*Texte*]

Mr. Tucker: No. Speaking for the Royal Bank, nine out of the last ten years it has been funded out of Consolidated Revenue.

The Chairman: This is similar to pay-as-you-go. Different kinds of liabilities accruing but it is . . .

Mr. Tucker: Of course.

The Chairman: Are there any other comments from the Toronto-Dominion Bank or from the Bank of Montreal?

Dr. Peter G. Kirkham (Chairman, The Canadian Bankers' Association, Senior Vice-President, Human Resources, Bank of Montreal): Our situation is similar.

Mr. J.U. Joseph (The Canadian Bankers' Association, Senior Vice-President, Human Resources Division, Toronto-Dominion Bank): The same.

• 1420

The Chairman: All right. Mr. MacLellan, did you want to ask something?

Mr. MacLellan: Yes.

The Chairman: And then Miss MacDonald.

Mr. MacLellan: With respect to the pension plans of the various banks, Mr. MacIntosh, how similar are they? The reason I ask that is because we are dealing with the question of portability, which is a difficult subject at best, and where you get industries that are related—related organizations such as the CBA or, for instance, government employees in different provinces. Presumably, if you are going to have unified plans or portability in plans this is where it should start. I just wondered what position the various banks have taken with respect to that question.

Mr. MacIntosh: I could make a general statement and then perhaps the others would prefer to be more specific. I would say there is a fair degree of difference between individual banks. One of the great myths in this country is that the banks all do the same thing at the same time. That is absolute nonsense. The fact is—and this is a good demonstration of it—there are significant philosophical differences between the banks on how you should go about this. The banks represented here, and some of the others of course, are large funded plans which have been in existence up to 100 years, so they are quite mature. They have evolved differently over the years. They have some common features; the treatment of women, for instance, is an important one.

Some of them have provisions for contributory only, and some for noncontributory only, and some for options in between. But that is a significant difference philosophically, if you are driving at the issue of would it be possible for corporations to agree on certain basic calculations for portability. I am not an actuary, but I would imagine it would be extremely difficult, even if you took the big five banks alone, to say nothing of our other 66 members. But perhaps some of the others do not agree with that.

[*Traduction*]

M. Tucker: Non. À la Banque royale, cet argent a été tiré du revenu consolidé, neuf fois au cours des dix dernières années.

Le président: Cela ressemble au régime par répartition. Il s'agit d'un passif différent, mais . . .

M. Tucker: Bien sûr.

Le président: Les représentants de la Banque Toronto-Dominion ou de la Banque de Montréal ont-ils d'autres observations à faire?

M. Peter G. Kirkham (président, Association des banquiers canadiens, premier vice-président, Ressources humaines, Banque de Montréal): Nous sommes à peu près dans la même situation.

M. J.U. Joseph (Association des banquiers canadiens, premier vice-président, Division des ressources humaines, Banque Toronto-Dominion): Nous aussi.

Le président: Très bien. Monsieur MacLellan, vouliez-vous poser une question?

M. MacLellan: Oui.

Le président: Ce sera ensuite M^lle^ MacDonald.

M. MacLellan: Dans quelle mesure les régimes de pensions offerts par les diverses banques sont-ils semblables, monsieur MacIntosh? Je vous pose cette question, car il faut aborder la question de la transférabilité, qui est un sujet très difficile au mieux, lorsqu'il s'agit d'organismes liés entre eux tels que l'Association des banquiers canadiens ou les employés du gouvernement dans les différentes provinces. Je suppose qu'il faut commencer par là si l'on veut que les régimes soient transférables. Je voulais savoir ce qu'avaient fait les diverses banques à ce sujet.

M. MacIntosh: Je pourrais peut-être faire une observation générale et les autres pourront ensuite être plus précis s'ils le veulent. Je dirais qu'il existe des différences certaines entre les banques. Un des grands mythes de ce pays est que les banques font toute la même chose en même temps. Cela est entièrement faux. Cette question en est une preuve et il existe d'importantes différences théoriques entre banques sur la façon de procéder. Les banques représentées ici, et certaines autres évidemment, possèdent d'importants régimes capitalisés qui existent depuis près de cent ans, si bien que les choses sont bien rodées. Elles ont évolué de façon différente au fil des ans, mais présentent certaines caractéristiques communes, comme par exemple la façon de traiter les femmes.

Certaines banques offrent des régimes contributifs d'autres des régimes non contributifs et il existe plusieurs options entre ces deux régimes. Mais il existe une importante différence théorique si l'on aborde la question de la transférabilité et des calculs que cela entraîne. Je ne suis pas actuaire, mais je suppose qu'il serait très difficile de le faire, pour les cinq grandes banques seulement, sans parler des 66 autres. Mais peut-être que mes collègues ne sont pas d'accord avec moi.

[*Text*]

Mr. Kirkham: One of the reasons why there are differences is that I do not think you could just take pensions in isolation and look at them and say: Why are the banks not doing all the same thing? In fact, what we are looking at is total compensation and benefits, and perhaps our bank chooses to do something in a component of that—for example, pensions . . . that is different from another employer. But overall, the total compensation might be quite comparable. So in fact I do not think, if you focus in on portability, you can really hope to get the comparability that was perhaps implied in terms of your question.

Mr. MacLellan: I would like to ask a question with regard to survivor benefits. With respect to the Canada Pension Plan, you say that really the government should not be too interested in the question of survivor benefits. What exactly is the position of the CBA with respect to both survivor benefits in the CPP and in private pension plans? I realize you mentioned insurance and so on, but I just want to try to get the proper understanding, if I could, on that question.

Mr. MacIntosh: May Ms Sinclair deal with that question?

Mr. MacLellan: Yes, of course.

Ms Helen Sinclair (Director, Public Affairs, Canadian Bankers' Association): Yes, with respect to the CPP I think we differentiate fairly clearly between pre-retirement and post-retirement. Our basic premise is that the CPP and pension systems in general are around to provide incomes for people who have retired, and the spouses of those people, once they are deceased. So on the pre-retirement benefit we really see, first of all, a private sector which has done a very good job of providing insurance benefits, which we believe to be the appropriate way of providing incomes for the spouses of deceased employees.

Second, we do agree more or less with the proposal in the green paper for post-retirement survivor benefits. The same premise would really apply to the private plans.

You might be interested in hearing from the individual banks on the kinds of insurance programs they have in place, because they are really very extensive. There is a basic level of coverage in all the banks and then there are optional schemes as well as survivor schemes.

One thing which I do not think has come to light yet—and I do not know if it is the case for other employers—is that even for a retired employee the basic life insurance coverage still applies. So in the case of most banks, you would get one times salary coverage paid automatically to the spouse of a retired employee upon death, and that is on top of whatever other survivor benefits related to the pension plan may accrue.

Mr. MacLellan: Is there a general policy on survivor benefits now within the pension plans of the banks, or do they differ?

[*Translation*]

M. Kirkham: Il existe des différences parce que je ne pense pas que l'on puisse isoler la question des pensions de retraite et dire: pourquoi les banques ne font-elles pas la même chose? En fait, vous parlez là à la fois de la rémunération des avantages sociaux, et peut-être que notre banque préfère faire quelque chose dans le domaine, par exemple des pensions, qui diffère d'une autre banque. Mais au total, la rémunération globable pourrait se comparer. Donc, en fait, je ne pense pas, s'il est question de transférabilité, que l'on puisse comparer la situation des diverses banques, comme vous le sous-entendez dans votre question.

M. MacLellan: Je voudrais maintenant poser une question portant sur les pensions de réversion. Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, vous dites que le gouvernement ne devrait pas s'intéresser à la question des prestations de réversion. Quelle est la position adoptée exactement par l'Association des banquiers canadiens quant aux prestations de réversion offertes par le Régime de pensions du Canada et par les régimes de pensions privés? Vous avez parlé d'assurance et ainsi de suite, mais je voudrais bien comprendre votre position.

M. MacIntosh: Puis-je demander à M^me^ Sinclair de répondre à cette question?

M. MacLellan: Oui, bien sûr.

Mme Helen Sinclair (directrice, Affaires publiques, Association des banquiers canadiens): Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, je crois que nous établissons une distinction très importante entre le revenu pré-retraite et le revenu post-retraite. Nous estimons que le Régime de pensions du Canada et les divers régimes de pensions existent parce qu'ils offrent un revenu au retraité et lors du décès du retraité, à son conjoint. Donc pour ce qui est des prestations pré-retraites, nous pouvons dire que le secteur privé a réussi à fournir de bonnes assurances, ce qui constitue, à notre avis, le meilleur moyen d'offrir un revenu aux conjoints des employés décédés.

Deuxièmement, nous sommes plus ou moins d'accord avec la proposition portant sur les prestations de réversion post-retraite proposées dans le Livre vert. La même observation s'appliquerait aux régimes privés.

Il vous intéresserait peut-être d'entendre les représentants des banques parler des divers programmes d'assurance qu'ils offrent, car ils sont très importants. Les banques offrent un minimum de protection et des programmes facultatifs ainsi que des régimes de réversion.

Je ne pense pas que le sujet ait encore été abordé, et je ne sais pas si c'est le cas pour d'autres employeurs, mais l'assurance-vie s'applique toujours pour un employé retraité. Donc, dans le cas de la plupart des banques, cette protection serait versée automatiquement au conjoint de l'employé retraité décédé, en plus des autres prestations de réversion prévues par le régime des pensions.

M. MacLellan: Les régimes de pensions des banques offrent-ils toutes les mêmes prestations de réversion ou celles-ci diffèrent-elles?

[*Texte*]

Mr. Tucker: I think generally survivor benefits for pensioners are 50% of the pension for most of the banks—I guess all of the banks. Insofar as the insurance is concerned, again I think it is very similar. One times salary is provided at the Royal Bank and that is paid as a death benefit whenever the individual dies, if it is in service or in retirement. In addition, there is optional coverage for insurance of three times salary at a fairly low rate.

Mr. MacLellan: You mentioned part-time employees. I think it is excellent that the bank would give consideration to providing pension benefits for part-time employees who had worked with the banks for two years and were employed for at least 700 hours a year.

Mr. MacIntosh: Yes.

Mr. MacLellan: What is involved in that, from the banks' point of view? The reason I say that is not so much from the point of view of banks but as an employer per se. What are the administrative costs and additional work that would go into ensuring or providing pension benefits for part-time employees?

Mr. MacIntosh: Our basic position, Mr. MacLellan, is that it should not be required to have the part-time plan integrated into the full-time plan. Some may choose to do that; I believe one of our members has a sort of quasi-integration now for that purpose. But it does raise severe administrative difficulties if you start merging part-time into full-time. How do you define career average earnings in a fixed benefit plan? Accruing the time and so forth creates a lot of administrative problems.

Mr. MacLellan: So would you advocate then that the pensions for part-time employees would be more or less through a money purchase system? Would that be easier?

Mr. MacIntosh: I think perhaps most banks might feel that. Could we address the question to some of the bankers here?

Mr. MacLellan: Yes, please.

Mr. Joseph: I think the plan will have to be a money purchase and not a final five-year average, because it is very difficult to figure out how to do it in a final average plan. The money purchase could be more flexible for the employee, because they could also top it up, too, since it is money purchase. So I think the money purchase has more viability than the final average.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

May I say to our witnesses this afternoon and to Mr. MacIntosh in particular that I read with interest the pension plans of the various banks. As I mentioned to him earlier, having spent the first 10 years of my working life in the employ of one of the major chartered banks, and having worked at a time when long hours of overtime and end-of-the-

[*Traduction*]

M. Thacker: Je pense que, en général, enfin pour toutes les banques, si je ne m'abuse, les prestations de réversion s'élèvent à 50 p. 100 de la pension. Je crois que ce chiffre est le même pour les assurances. Une somme forfaitaire est versée par la Banque Royale au conjoint sous forme de prestation de décès lorsque l'employé meurt, qu'il travaille ou soit à la retraite. En outre, les employés peuvent souscrire à une assurance facultative représentant trois fois le salaire à un taux très intéressant.

M. MacLellan: Vous avez parlé tout à l'heure des employés à temps partiel. Je crois que c'est une bonne chose que les banques envisagent d'offrir des prestations de retraite aux employés à temps partiel qui ont travaillé pour elles pendant deux ans ou qui ont travaillé pendant au moins 700 heures durant l'année.

M. MacIntosh: Oui.

M. MacLellan: Quel en est le coût pour les banques? Je ne veux pas parler tant du point de vue des banques que de l'employeur. Quels en sont les coûts administratifs et quel travail supplémentaire l'offre de prestations de pensions aux employés à temps partiel requiert-il?

M. MacIntosh: Monsieur MacLellan, nous pensons que le régime à temps partiel ne devrait pas être intégré au régime à temps plein. Certains peuvent le faire; je crois qu'un de nos membres a presque intégré ces deux régimes. Mais les difficultés administratives se multiplient si on commence à mêler les employés à temps partiel aux employés à temps plein. Comment définir la moyenne des gains pendant une carrière dans un régime à prestations déterminées? Les problèmes administratifs deviennent nombreux lorsqu'il faut calculer le temps de service et ainsi de suite.

M. MacLellan: Vous pensez donc que les employés à temps partiel devraient plus ou moins bénéficier d'un régime à cotisations déterminées? Est-ce que ce serait plus facile?

M. MacIntosh: La plupart des banques le penseraient. Pourrions-nous demander aux autres de répondre à cette question?

M. MacLellan: Oui, bien sûr.

M. Joseph: Je pense que le régime offert devrait être un régime à cotisations déterminées et non pas un régime fondé sur la moyenne des gains au cours des cinq années, car il est très difficile de calculer les prestations dans ce cas-là. Le régime à cotisations déterminées pourrait se révéler plus souple pour l'employé car il pourrait y ajouter, étant donné que les cotisations sont déterminées. Donc ce régime est sans doute plus intéressant que l'autre.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Permettez-moi de dire à nos témoins cet après-midi, et en particulier à M. MacIntosh, que j'ai lu avec beaucoup d'intérêt les régimes des pensions offerts par les diverses banques. Comme je le lui ai dit tout à l'heure, ayant passé les dix premières années de ma vie active dans une grande banque à charte, et ayant travaillé à une époque où les heures supplé-

[*Text*]

month balances and end-of-the-year balances meant practically going through the night, and having spent those 10 years without, because I was a woman, having had the chance to pay into any pension plan in the banks, I am glad to see that they have improved that situation somewhat. Someone like me will end up, at the end of my life . . . as a result of the fact that at that time banks did not accommodate women employees in their pension plans.

That is a big step forward, even that.

Mr. MacIntosh: I do not think we were any less a good employer than the Government of Canada was at the same time.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That could very well be. But it was the way that the system was then and is in many ways even now, skewed against women. And it was not happening to you, sir.

Mr. MacIntosh: They are not skewed against women now. I had something directly to do with the plan that you are talking about. I can claim some degree of responsibility for having put the women on exactly the same basis as the men.

• 1430

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I congratulate you.

Now, I would like to get some clarification of a few of the positions in your paper. On page 14, you deal with the question of increases to the Guaranteed Income Supplement. There you quote the statement of the Minister of Nationl Health and Welfare, saying that the GIS would be increased for those who are in dire need as soon as funds permitted. You have also stated that you agree that it should be a first priority of government—you agreed with the Business Committee on Pension Policy on this. You have included the statement that the government has seen fit to temper its goals with considerations of affordability and you seem to approve of that.

I can think of another quote from *The Merchant of Venice*, which talked about mercy being tempered with justice. There are a lot of people who are in real need. I would like to know where you really see this priority. How long, in your view, would it be until we reached that time "as soon as funds permit"? Should other things be forgone to allow that to be carried out? I have asked representatives of provincial governments what they would be prepared to forgo. What would you see the private sector being prepared to forgo if you were to make this a really top priority, bailouts to private companies, for instance? What gets the priority if there are limited government funds?

Mr. MacIntosh: I think I would have to say that I do not think it is our prerogative to establish fiscal priorities for the federal government. I think that is a job for politicians and the government to do. I do not think we should be held responsible for determining national social priorities; we should pay our taxes and . . .

[*Translation*]

mentaires étaient nombreuses et où il fallait pratiquement passer la nuit pour calculer les soldes en fin de mois ou en fin d'année, je suis ravie de constater qu'elles ont amélioré cette situation surtout que, en tant que femme, j'ai passé ces dix ans sans pouvoir cotiser à un régime de pensions. J'aurai peut-être moins d'argent à la fin de ma vie active puisque à cette époque-là, les banques ne permettaient pas aux femmes de cotiser à leur régime de pensions.

C'est un grand pas en avant.

M. MacIntosh: Je ne pense pas que nous étions moins bon employeur que le gouvernement du Canada à la même époque.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est possible. Mais à cette époque-là, et même encore aujourd'hui, ce système allait à l'encontre des intérêts des femmes. Et ce ne serait pas votre cas, monsieur.

M. MacIntosh: Ce système ne va pas à l'encontre des femmes maintenant. Je suis personnellement intervenu dans le régime dont vous parlez. Je puis prétendre à un certain degré de paternité pour avoir mis les femmes à égalité avec les hommes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous félicite.

Je vous demanderais maintenant de bien vouloir me donner quelques éclaircissements sur certaines des positions adoptées dans votre mémoire. Vous parlez, à la page 14, d'augmentations au Supplément de revenu garanti, en citant le ministre de la Santé et du Bien-être qui a affirmé que, sitôt que les fonds le permettraient, le SRG serait augmenté pour ceux qui sont dans une situation désespérée. Vous avez également reconnu que le gouvernement devrait mettre cette question en tête de ses priorités et vous étiez d'accord sur ce point avec le Comité d'affaires sur la politique tout en reconnaissant que le gouvernement avait dû modérer ses visées en fonction de ses moyens, ce que vous semblez approuver.

Cela me rappelle un passage du *Marchand de Venise* où il est question de pitié tempérée par la justice. Il y a beaucoup de gens qui sont dans une situation désespérée. J'aimerais savoir comment vous assignez cette priorité. Combien de temps s'écoulerait, à votre avis, jusqu'à ce que nous atteignions le stade où l'on pourra dire que les fonds le permettent? Pour y arriver, faudrait-il écarter d'autres besoins? J'ai demandé aux représentants des gouvernements provinciaux ce à quoi ils étaient disposés à renoncer. À quoi le secteur privé est-il disposé à renoncer s'il considérait cette question comme primordiale? La mise à flot des sociétés privées en difficultés, par exemple? Si les crédits sont limités, où voudriez-vous les voir affectés en priorité?

M. MacIntosh: Il ne nous appartient pas, à mon avis, d'assigner des priorités fiscales au gouvernement fédéral, c'est là le rôle des hommes politiques et du gouvernement. On ne devrait pas nous tenir responsables de décider des priorités sociales nationales; nous devrions payer nos impôts et . . .

[*Texte*]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What I am asking for is advice, what you would advise us to do if we had the chance. What we are asking everybody for is advice, that is to say: What are the things you consider we should put forward as recommendations? What should be given the greatest emphasis?

Mr. MacIntosh: I guess our basic position is that the federal deficit is already excessive, so we would not generally be in favour of looking for new ways to spend money at all. We would be in favour of reducing the size of the deficit, as we would, indeed, for the United States too. We think the effect of the deficit is to keep interest rates too high. That is retarding the growth of the economy and it is the growth of the economy that will create employment and the capacity to fund social programs. So I think our basic position would be that you cannot introduce new funding programs for new social services or social objectives until you can afford them. We cannot even afford the ones we have, let alone introducing new ones.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And you do not consider these people who are over 65 and in need to be a different category from that of anybody else?

Mr. MacIntosh: Oh yes, we do. We have said we believe federal government policy should aim first to deal with the disadvantaged. We have said that and we certainly support that. But as to what should be foregone, I do not know. If you want to choose to forego the acquisition of 100 F-18 fighters, that is a priority we have no competence to speak about.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Let me go on, then, to page 16. With regard to ancilliary benefits in the CPP and the fact that certain persons are not eligible for the CPP, at the bottom of the page you make the statement that:

> This is not to ignore that certain individuals will never be cared for through employer plans. It is simply to emphasize that those who are not should be provided for on a selective basis rather than through a universal program.

I wonder if you could expand on that and tell me how that would be done and what you mean by a universal plan. The CPP is pretty well universal now, surely, to everybody except those who work in the home.

Mr. MacIntosh: Yes, which is a fairly large number.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I agree.

Mr. MacIntosh: Perhaps I could ask Miss Sinclair to speak to this.

Ms Sinclair: Yes, Miss MacDonald. I think the two aspects of ancilliary benefits to which we are really addressing ourselves in this section are the pre-retirement survivor benefits and the disability benefits. I guess the problem we have generally, in theory, with providing those benefits through the CPP, and certainly with expanding them through the CPP, is that it does not . . . There are two problems. First

[*Traduction*]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est un conseil que je demande: que nous conseilleriez-vous de faire si nous en avions la possibilité? Ce que nous attendons de tous les témoins, ce sont des conseils, à savoir le genre de recommandations qu'ils aimeraient nous voir faire. Dans quelle direction devrions-nous faire porter tous nos efforts?

M. MacIntosh: Nous considérons, je crois, que le déficit fédéral dépasse déjà toutes les limites raisonnables, et l'on peut donc dire, d'une façon générale, que nous ne sommes en faveur d'aucune dépense supplémentaire. Nous préconisons une réduction du déficit, comme nous le ferions également pour les États-Unis. À notre avis, le déficit a pour conséquence d'enfler les taux d'intérêt, ce qui retarde l'expansion de l'économie, alors que c'est justement celle-ci qui est source d'emplois et qui permet le financement de programmes sociaux. Nous sommes donc, en principe, jusqu'à nouvel ordre, à savoir quand vous pourrez vous le permettre, contre l'introduction de nouveaux programmes de financement de nouveaux services ou objectifs sociaux. Ceux que nous avons sont au-dessus de nos moyens, ce n'est pas le moment opportun d'en mettre d'autres sur pied.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ne pensez-vous pas que ceux qui ont plus de 65 ans et qui sont dans le besoin constituent une catégorie tout à fait à part?

M. MacIntosh: Certainement, et nous avons affirmé qu'à notre avis, le gouvernement fédéral devrait s'efforcer d'aider les personnes démunies. Nous sommes en faveur de telles mesures, mais je ne puis vous dire pour autant à quoi il conviendrait de renoncer. Si c'est, par exemple, à l'acquisition de 100 chasseurs F-18, c'est une décision qui ne relève pas de notre compétence.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Permettez-moi alors de passer à la page 16 de votre mémoire. Vous déclarez, en fin de page, en ce qui concerne les prestations complémentaires du RPC et le fait que celui-ci n'est pas ouvert à tous:

> Ce n'est pas pour nier que certaines personnes ne bénéficieront jamais de régimes à cotisation patronale, mais simplement pour souligner que ceux qui se trouvent dans cette situation devraient être assurés sur une base sélective plutôt que par un régime universel.

Pourriez-vous m'expliquer cela un peu plus en détail, et me dire comment on s'y prendrait, et ce que vous entendez par régime universel? Le RPC peut être considéré à présent comme un régime universel, dans la pratique, exception faite des personnes qui restent au foyer.

M. MacIntosh: Ce qui en représente un bon nombre.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je l'admets.

M. MacIntosh: Peut-être pourrais-je demander à M^me^ Sinclair de vous en parler.

Mme Sinclair: Certainement, mademoiselle MacDonald. Les prestations complémentaires dont nous parlons ici sont les pensions de réversion pré-retraite, et les prestations d'invalidité. La difficulté, d'une façon générale, d'assurer ces prestations par l'intermédiaire du RPC, et plus encore de les augmenter, c'est que celui-ci ne . . . Il y a deux difficultés: d'une part, vous ne visez pas spécifiquement les personnes dans

[*Text*]

of all, you are not really targeting individuals in need; you are providing those benefits on a quite universal basis to anyone, in fact, who is a spouse of a CPP-paying member of the work-force.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But primarily what you are talking about here—I will come to it in just a moment—is homemakers who may have been widowed, persons of that . . .

Ms Sinclair: We are talking about homemakers who may have been widowed. We are also talking about individuals who may have contributed to the CPP, or their spouses, and who then become disabled.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right. On page 17, you say: "to ensure that younger widowed persons feel the incentive to become self-supporting". From the banker's point of view—and I am talking about widowed persons, primarily women, who are left without anything in the way of income, or very little, and they now want to become self-supporting, a woman 55, 60 years of age . . . are banks willing to employ people of that nature? I can tell you, they do have a great deal of difficulty getting into the labour force.

Mr. Tucker: We would not say that we were not willing to employ a person of that age, of course not.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But you see the difficulty that I am raising.

Mr. Tucker: I can explain the bank's point of view. I think all the banks, for their employees, provide a survivor's income benefit. So the death of an employee in service provides for the widow, and her or his dependants, a substantial level of income for the rest of her or his life.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand that, but we were talking about the Canada Pension Plan. This was the section on the Canada Pension Plan, and I am talking about women in general, who may have been left, in their early fifties, mid-fifties, without any kind of income and who find it very difficult to get into the labour force because their age is against them. I am trying to figure out what incentives they can be offered to become self-supporting—because it has to be . . . to get into the labour force. I do not know what those incentives are. I would like to.

Mr. Tucker: In terms of specific incentives, there are none. In terms of hiring older women specifically, I know we do and I am sure the other banks do as well.

Mr. Kirkham: If I could interject here, I think the whole general principle and thrust of this argumentation is that there are very specific needs. It relates to your earlier question in terms of Guaranteed Income Supplements. In fact, what we would much prefer to see is a targeting of what funds are available to the population that is most in need. I think that is the underlying theme that is in all of this particular section of the paper.

[*Translation*]

le besoin, mais assurez ces prestations à quiconque, en fait, est le conjoint d'un cotisant au RPC qui est employé dans la population active.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais vous visez essentiellement ici, et j'y reviendrai dans un instant, les femmes au foyer qui peuvent être veuves, des personnes de cette . . .

Mme Sinclair: Nous parlons des femmes qui ont peut-être perdu leur mari, mais nous parlons également de ceux qui ont cotisé au RPC, eux ou leur conjoint, et qui deviennent ensuite invalides.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bien. Vous dites, à la page 17: «afin que les veuves qui sont encore jeunes soient encouragées à subvenir à leurs propres besoins». Du point de vue d'un banquier, par exemple, je parle là surtout de veuves qui n'ont aucun revenu, ou un revenu très modeste, et qui veulent gagner leur vie à l'âge de 55 ou de 60 ans, les banques sont-elles disposées à employer des gens pareils? Je puis vous assurer que ces femmes ont bien du mal à trouver du travail.

M. Tucker: Nous ne disons pas que nous ne serions pas disposés à employer une personne de cet âge, certainement pas.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais vous comprenez la difficulté.

M. Tucker: Je peux vous exposer le point de vue des banques. Toutes les banques, je crois, assurent une prestation aux survivants de leurs employés. Le décès d'un employé en service assure donc à sa veuve, ainsi que, le cas échéant, aux personnes à charge, un revenu satisfaisant pour le reste de la vie de ce conjoint.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je veux bien vous croire, mais c'est du Régime de pensions du Canada que nous parlons. C'est à cette partie que je me réfère, et je parle des femmes en général, celles qui, dans la cinquantaine, ont été laissées sans ressource et qui ont beaucoup de mal à trouver du travail en raison de leur âge. J'essaie de comprendre comment vous pourriez les encourager à subvenir à leurs propres besoins, car ce ne peut être qu'en cherchant du travail. Je ne sais quelles sont les mesures incitatives que vous proposez, et j'aimerais le savoir.

M. Tucker: Il n'exite pas de mesures proprement incitatives. Je sais seulement que nous, ainsi que les autres banques, embauchons des femmes d'un certain âge.

M. Kirkham: Permettez-moi d'intervenir: ce que nous essayons de mettre en relief dans cette discussion, c'est qu'il existe des besoins très précis. On en revient à votre première question sur le SRG. Ce que nous préférerions de beaucoup, c'est d'utiliser les fonds pour ceux qui en ont le plus besoin et c'est le thème qui se dégage de tout ce passage.

[*Texte*]

• 1440

When you were asking a moment earlier about where in fact priorities should be, again I agree with Mr. MacIntosh in that it is very difficult for us to be prescribing precisely priorities for the government; that surely within the context of the social envelope one could reallocate funds, even if you did not want to go outside of that envelope, to respond to, for example, increases in Guaranteed Income Supplement. So I think it is that kind of approach. It is not a perfect solution. It does not give you a concrete answer, but I think from our perception it certainly points in the direction in which one should be looking for that answer.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): On that basis, and I think that is excellent, for instance, a woman caught in the situation where at the age of 61 she is unable to get into the workforce force and she has no survivor benefits from any pension, could you see an application of the spouses' allowance being made to individuals in that category? That is one of the questions we are having to tackle.

Mr. Kirkham: Right. I guess the concern, in terms of being more specific here, is this also very clearly falls within the context of the provincial jurisdiction, because there are certainly other kinds of financial aid or help available, perhaps a form that is not really desirable, or that some people might not particularly like. There is welfare, for example, and I am not advocating that, but I am just pointing out that there are alternative sources of funds available for people who find themselves in these particular circumstances.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): On page 20—I will just briefly mention homemakers, because I am sure neither one of us is going to change their mind on this issue. I have difficulty with a statement that is in your paper, when you say:

> An estimated 76% of female part-timers and 56% of full-timers are married and have responsibilities as homemakers which must be carried out in off-hours and on weekends.

The implication, obviously, is that if you allow homemakers, people who are full-time homemakers, to pay into the Canada Pension Plan, they are somehow in a better situation than those who are in the workforce and then have to carry out certain responsibilities. Is it really your point of view that a person, an individual, a woman, who is full-time in the labour force is also the individual who must carry out the homemaker responsibility? Is that the way you really see society? Or do you think that perhaps if a husband and wife are both full-time workers in the labour force that they should also equally share the responsibilities of the home?

Ms Sinclair: Maybe I could address that question, Miss MacDonald. Let me just try and illustrate it by way of an example, which I think will come home to you, of the inequities that we are trying to address here. I am looking at the situation, for instance, of that single mother—this is a real live example, a woman who actually works for me—who is a secretary and cares for her four- or five-year old son. She is in

[*Traduction*]

Vous nous demandiez tout à l'heure quelles devraient être les priorités, et je pense, comme M. MacIntosh, qu'il nous est très difficile d'indiquer cela au gouvernement. Il doit certainement être possible, même si vous ne voulez pas dépasser les crédits que vous avez à l'heure actuelle, de procéder à une nouvelle répartition de ceux-ci, pour faire face, par exemple, à des augmentations du S.R.G. Ce n'est certes pas la solution idéale, mais c'est ainsi que j'envisage les choses. Je ne vous ai pas répondu de façon concrète, mais si l'on cherche des solutions, c'est cette orientation qu'il faudrait suivre.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Sur cette base, qui me paraît très bonne, envisageriez-vous qu'on utilise la pension de réversion pour l'affecter à des personnes qui, à l'âge de 61 ans, par exemple, sont incapables de trouver du travail et ne bénéficient d'aucune pension de réversion? C'est l'une des questions qui se pose à nous.

M. Kirkham: Je vois. Ce qui vous préoccupe, dans un cas de ce genre, c'est qu'il relève de la juridiction provinciale, car il existe certainement d'autres formes d'aide ou d'assistance financière, mais des formes qui ne sont peut-être pas particulièrement souhaitables, qui ne seraient pas approuvées par certains. Il y a l'assistance sociale, par exemple, et je ne la préconise pas, mais je tiens seulement à signaler qu'il existe d'autres sources de fonds pour ceux qui se trouvent dans de semblables circonstances.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous dites par exemple, à la page 20, et je voudrais simplement mentionner en passant les femmes au foyer, car je suis sûre que notre siège est fait, à vous et à moi, sur ce point. Voici donc le passage de votre mémoire qui n'est pas sans m'inquiéter:

> Soixante-seize pour cent des travailleuses à temps partiel et 56 p. 100 des travailleuses à plein temps sont mariées et ont des tâches ménagères qu'elles doivent exécuter en fin de semaine et en dehors des heures de travail.

Ce que vous voulez dire par là, de toute évidence, c'est que si vous permettez aux femmes au foyer, ménagères à plein temps, de cotiser au Régime de pensions du Canada, elles se trouvent en quelque sorte avantagées par rapport à celles qui sont employées et doivent faire en même temps leurs travaux ménagers. Est-ce que vous considérez donc qu'une personne, une femme employée à plein temps, doit également assumer ses responsabilités de ménagère? Est-ce ainsi que vous concevez la société? Ne voyez-vous pas plutôt que dans le couple, si le mari et la femme sont tous les deux employés à plein temps, ils devraient également se partager les soins du ménage?

Mme Sinclair: C'est peut-être à moi de répondre à cette question, mademoiselle MacDonald. Permettez-moi de vous donner un exemple qui vous est familier, j'en suis sûre, des inégalités que nous essayons de redresser en l'occurrence. Prenons le cas d'une mère célibataire—il s'agit là d'un cas réel, celui d'une femme qui travaille pour moi—qui est secrétaire et élève son petit garçon, qui a quatre ou cinq ans; elle doit en

[*Text*]

her mid-20s. She earns below the average industrial wage by reason of the type of work she does and her educational background, and obviously, yes, she does carry the full burden of the homemaker in the evenings and on the weekends.

This is the type of person we are looking at who is bearing the burden in a sense or the inequity, as we see it, of the woman who is a full-time homemaker and nonetheless is permitted to draw CPP benefits, either through her spouse's contributions, or if she is in a low-income bracket, through society's contributions. That is a large part of the inequities between the single mother who obviously does not have a spouse to turn to and does not have the alternative of sharing the burden of the homemaking responsibility.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is certainly very true. I think it very neatly avoided the question I had asked about the role of men in the house who have to share the work. But I want to also ask you . . .

The Chairman: Last question, Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —about the question of that single mother with three children who, because of the responsibilities of the children, is unable to go into the workforce and is unable to get into the Canada Pension Plan. Even if she felt that she could pay for it, she simply does not have access to it. Now what about the inequity there?

Ms Sinclair: And a very real problem; I certainly would not deny it. I think what we are saying is that that type of individual does have to be provided for, but the way to provide for her is directly through some kind of other assistance program; that when you try to mesh work-related with nonwork-related programs through the CPP, you are getting into a terrible quagmire and terrible inequities between different classes of workers and, indeed, different classes of women.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There are a lot there now.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

Welcome, Mr. MacIntosh and colleagues.

Regarding the position you take against mandatory pension plans, I think the intent in your report, and I think probably in most of the business community reports, is that individuals should be more responsible for their retirement income and should be able to make more individual choices in that retirement income. If we go on that premise that we do not mandate private plans, that excludes a lot of individuals from contributing to private retirement income through a pension plan. I just wondered if you have any level at which private employers and employees should not be required to make contributions to pension plans because of low income—well, it is particularly low income. Is there a level at which people

[*Translation*]

avoir 25. Elle gagne moins que le salaire industriel moyen en raison du genre de travail qu'elle fait et de son instruction, et c'est elle qui assume seule les soins du ménage, le soir et pendant les weekends.

C'est à des cas de ce genre que nous pensons lorsque nous parlons de l'injustice, à nos yeux, d'une femme qui ne fait rien d'autre que de s'occuper de son foyer et qui bénéficie néanmoins des prestations du R.P.C., soit par les cotisations de son conjoint, soit, si elle a peu de revenu, par ce que lui assure la société. C'est là l'injustice si on compare ce cas à celui de la mère célibataire, qui n'a pas de conjoint sur lequel s'appuyer et qui n'a personne avec qui partager les soins du foyer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est indiscutablement vrai, mais vous éludez de la sorte la question que j'ai posée sur le rôle des hommes qui doivent prendre leur part des travaux du ménage. Mais je voulais également vous demander . . .

Le président: Votre dernière question, mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . ce qu'il advient de cette mère seule avec trois enfants qui, à cause de ces derniers, ne peut trouver de travail et ne peut cotiser au R.P.C. Elle ne le pourrait pas même si elle le voulait et pouvait le payer. Que pensez-vous de cette injustice?

Mme Sinclair: C'est un vrai problème, et je ne le nie pas. Ce que nous disons, c'est qu'il faut subvenir aux besoins d'une personne de ce genre, mais directement, par un programme d'aide sociale. Et que si vous essayez de faire entrer dans un régime comme le R.P.C. des prestations liées au travail et des prestations qui n'y sont pas liées, vous brouillez toutes les cartes et créez de graves injustices entre différentes catégories de travailleurs et, en fait, entre différentes catégories de femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): A l'heure actuelle, il y en a déjà pas mal.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur MacIntosh, je souhaite la bienvenue à vous, ainsi qu'à vos collègues.

Vous vous élevez dans votre mémoire contre les régimes de pensions obligatoires, et ce faisant, votre intention, ainsi que celle, probablement, de la plupart des mémoires émanant des milieux d'affaires, c'est que les personnes devraient être rendues plus responsables de leurs revenus à l'âge de la retraite et que l'on devrait leur présenter davantage d'options. Si nous partons du principe que nous ne rendons pas obligatoires les régimes privés, un grand nombre de personnes sont exclues des cotisations à un régime privé de pensions de retraite. J'aimerais savoir si vous voyez un niveau à partir duquel les employeurs et les employés du secteur privé ne devraient pas, en raison des faibles salaires, avoir à verser des cotisations à des régimes de pensions; il s'agit là de salaires très faibles. Où

[*Texte*]

cannot afford to put money into a pension plan? Should it be three-quarters of the AIW or one-half of the AIW?

Mr. MacIntosh: I do not know that I can answer that, Mr. Miller. I suppose the income tax return tells you at what level below which contributions are not required of people. We do not think there should be mandating, but we are not saying that . . . I think it is a mistake to conclude that there is not an opportunity for people outside the registered pension plans to accumulate retirement income. As we noted during the BCPP hearing, there are now $25 billions of assets in the RRSP forum, compared to about $60 billions in private sector trusteed pension plans, and so it is nearly 50%; it is getting on for 50%.

Now, some of those people are self-employed professionals, like doctors and lawyers, and certainly they are entitled to have tax-sheltered income as much as an employee of a corporation is, and there are probably hundreds of thousands and millions of employees of small firms who have RRSPs. So the fact is they do have access to a tax-sheltered vehicle for creating retirement income.

We feel that there should not be mandated retirement incomes, because many small firms, as we have heard, as you heard when we had a representative of small business with us at the BCPP, are not able to sustain the cost. You would be creating a very serious problem for them. We believe this is true. Looking at the condition of our customers across Canada, the banks have, I think it is, half a million loans to small business customers outstanding. We see the whole range of them, and many of them are having a lot of difficulty. We do not believe legislated programs should mandate for them further expenses they cannot sustain at this time.

Mr. Miller: You would agree that most of those RRSPs, however, are taken up by middle- and upper middle-income individuals; they are not normally taken by people earning three-quarters of the AIW or even up to one times the AIW. The tax system is beneficial to those people who have a relatively good income. We still do not exclude . . .

Mr. MacIntosh: I do not believe there is statistical data to support what you just said.

Mr. Miller: Well, there is, and it does indicate that . . . I think it is quite obvious that the higher the income is, the more disposable income you have and the more you can put away for retirement savings.

Mr. MacIntosh: Well, there is a cap on an RRSP which has in fact fallen well behind the rate of inflation.

Mr. Miller: Right.

Okay, I want to go on to some of your criticisms about economic assumptions made in the green paper, and I think the comment you made was that they were disturbing assumptions. I think around the whole pension issue there are a lot of disturbing assumptions being made, including those by the BCPP which indicates already there is a $216 billion liability

[*Traduction*]

placez-vous cette limite? À trois quarts du S.I.M., ou à la moitié?

M. MacIntosh: Je ne sais si je puis vous répondre, monsieur Miller. La feuille d'impôt vous indique sans doute le niveau au-dessous duquel les gens ne devraient pas avoir à cotiser. Cela ne devrait pas être rendu obligatoire, d'après nous, mais nous ne disons pas que . . . C'est une erreur de conclure que les gens n'ont pas la possibilité de mettre de côté de l'argent pour leur retraite en dehors des régimes enregistrés de pensions. Nous avons entendu, au cours du témoignage du BCPP, que les R.E.E.R. comptent 25 milliards de dollars, alors qu'il y a environ 60 milliards de dollars dans les régimes de pensions en fiducie du secteur privé, ce qui représente presque 50 p. 100, ou qui s'en rapproche.

Certains de ces gens sont des travailleurs indépendants et appartiennent aux professions libérales, médecins et avocats, par exemple, et ils ont certainement autant droit que l'employé d'une société à un revenu non imposable, et il y a probablement des centaines de milliers, voire des millions d'employés de petites entreprises qui ont des R.E.E.R. Il leur est donc possible de se soustraire à l'impôt pour épargner en vue de leur retraite.

Il ne devrait pas, à notre avis, y avoir des régimes obligatoires, parce que de nombreuses petites entreprises, ainsi qu'on nous l'a dit lorsqu'a comparu un représentant des petites entreprises, ne peuvent en assumer les charges. Vous leur causeriez de graves difficultés, et nous n'en doutons pas. Les banques, qui connaissent la situation des petites entreprises du pays, savent que celles-ci ont un demi-million d'emprunts à payer. Nous les rencontrons toutes, et beaucoup d'entre elles sont en grande difficulté. Nous jugeons qu'il ne faudrait pas grever davantage leurs charges en promulguant une loi qui rende obligatoire l'adhésion à des régimes.

M. Miller: Vous conviendrez toutefois que la plupart de ces R.E.E.R. sont au nom de personnes appartenant à la classe moyenne et à la classe moyenne supérieure, non de personnes gagnant les trois-quarts, voire le seuil du S.I.M. Le régime fiscal profite à ceux qui ont des revenus relativement confortables. Nous n'excluons toujours pas encore . . .

M. MacIntosh: Je ne crois pas qu'il y ait des statistiques à l'appui de ce que vous venez de dire.

M. Miller: Il y en a, et ces statistiques montrent que . . . Il apparaît de toute évidence que plus le revenu est élevé, plus vous disposez d'une marge de manoeuvre, et plus vous pouvez mettre de côté.

M. MacIntosh: Mais il y a, en fait, un plafond aux R.E.E.R., plafond qui n'a nullement évolué en fonction de l'inflation.

M. Miller: C'est exact.

Je voudrais revenir sur certaines des critiques que vous faites sur les hypothèses en matière d'économie qui sont avancées dans le livre vert, et dont vous avez dit, je crois, qu'elles étaient troublantes. Toutes sortes d'hypothèses troublantes sont faites à propos de cette question des pensions, y compris celles du BCPP, qui montrent que le R.P.C. accuse déjà un passif de

[*Text*]

to future generations based on the CPP, and that is projecting about 50 years in advance without knowing what population mixes there will be. But one thing you do specifically object to is that we should not be considering a real rate of return on pension funds of 3.5%, and I think you indicated that the real rate of return on pension funds is much lower than that. I guess my question is: Why are the pension funds' rate of return so low? Is that just a present phenomenon? Is it a historical one? What leads to such poor returns on pension funds? Is it an investment problem that we have? Can you explain to me why we are not getting a better return on those pension funds?

Mr. MacIntosh: Yes. If I could take the first question that you alluded to and our use of the word "disturbing", what I was talking about was it was disturbing that the assumptions of the green paper were not in the green paper at all; they were in a background paper published five months later. The fact is that the assumptions on which policy proposals were in effect being set out in the green paper did not include the basic economic assumptions which underlay them. That is what is disturbing; not the fact that you have to make assumptions, but that they were not there at all.

We have looked at the actual data and we say that if the Government of Canada is going to advance proposals for pension reform or any other economic policy, at least you have to begin from explicit economic assumptions, and they simply are not there. Well, I should not say they are not there. We dug them out, and the 3.5% is unreal; it is unreasonable and unreal, because it has never been earned by anyone.

You asked why the rate of return is so low. Well, the real rate of return on investment assets must, over the long run, reflect the real rate of output of the economy. It can be nothing else but. The rate of return on capital reflected in the rate of return of pension funds is nothing more nor less than the real rate of growth of the GNP.

• 1450

You get some distortions from time to time. In the last year or two real rates of return on government bonds are well over 3% because inflation rates have fallen to 6% and the rate on Government of Canada bonds is still around, say, 11%. So you have a 5% real rate of return temporarily on that part of your assets, but the fact is that if you take all pension funds in Canada for the last 10 years it was not possible for them to return even a zero rate of return, and that is because the productivity of the economy was not growing at anything and inflation was killing them.

The rate of inflation will reduce the value of the assets you already have. If you are in a pension plan like those of the banks represented here, you have assets acquired 10 or 20 years ago when rates of interest were 3%. If you take rates of

[*Translation*]

216 milliards de dollars pour les générations à venir, et qu'il s'agit là d'une projection sur 50 ans, sans connaître d'avance l'évolution démographique. Mais il y a une chose contre laquelle vous vous élevez: c'est que nous ne devrions pas envisager un taux réel de rendemet des fonds de pensions de 3,5 p. 100, et vous avez dit, je crois, que le taux réel est de beaucoup inférieur à ce chiffre. Je vais donc vous poser la question suivante: pourquoi le taux de rendement des fonds de pensions est-il si bas? S'agit-il simplement d'un phénomène actuel? En a-t-il toujours été ainsi? Comment se fait-il que les taux de rendement des fonds de pensions soient aussi faibles? Est-ce un problème d'investissement? Pouvez-vous m'expliquer pourquoi ces taux de rendement ne sont pas meilleurs?

M. MacIntosh: Certainement. Permettez-moi de reprendre votre première question et l'utilisation de l'adjectif «troublant»: ce qui était troublant, c'est que les hypothèses du livre vert ne s'y trouvaient pas du tout; elles se trouvaient dans un document de travail publié cinq mois plus tard. Mais c'est un fait que ces hypothèses ne tenaient pas compte des hypothèses en matière d'économie, qui leur étaient sous-jacentes. C'est cela qui est troublant: non pas le fait qu'il faut se baser sur des hypothèses, mais le fait qu'il n'y en avait pas du tout.

Nous avons examiné les chiffres réels, et ce que nous disons au gouvernement du Canada, c'est qu'avant de faire des propositions pour une réforme des pensions ou pour toute autre politique économique, il faut partir d'hypothèses économiques claires, et dans le cas qui nous occupe, ces hypothèses n'existent tout simplement pas. Non, elles existent peut-être, mais nous avons dû les dégager, et le 3,5 p. 100 ne correspond pas à la réalité, pour la bonne raison que nul n'est jamais arrivé à réaliser un taux de rendement pareil.

Vous demandez pourquoi ce taux de rendement est si bas: c'est parce qu'il doit, sur une longue période, traduire le taux réel de rendement de l'économie, et qu'il ne représente rien d'autre. Le taux de rendement sur le capital, tel qu'il se traduit dans le taux de rendement sur les fonds de pensions, n'est ni plus ni moins que le taux réel de croissance du P.N.B.

Il se produit parfois des incohérences. Au cours de la dernière ou des deux dernières années, les taux réels de rendement sur les obligations du gouvernement étaient bien supérieurs à 3 p. 100, parce que les taux d'inflation s'étaient abaissés à 6 p. 100, et le taux de rendement des obligations d'épargne du Canada avoisine toujours encore environ 11 p. 100. Vous avez donc, pour un certain temps, un taux réel de rendement de 5 p. 100 sur cette partie de vos avoirs, ce qui n'empêche que pour tous les fonds de pensions du Canada des dix dernières années, le taux de rendement n'a même pas atteint le zéro, à cause du marasme de l'économie, du manque de croissance de la productivité et de l'effet néfaste de l'inflation.

Le taux d'inflation réduira la valeur des avoirs que vous possédez déjà. Si vous faites partie d'un régime de pensions comme ceux des banques représentés ici, vous avez des avoirs accumulés il y a dix ou vingt ans, lorsque les taux d'intérêt

[*Texte*]

interest to 15% and you value those assets bought at 3%, you have had a capital loss of 30% or 40% of your principal, and that is true for all pension funds. If you own 3% Ontario Hydro bonds—they are still owned by someone out there. We had 25 years ago a 4.5% Government of Canada bond that just matured that was supposed to set a new rate forever in Canada . . . 4.5%. People who have owned those bonds, which includes lots and lots of pension plans, have never seen par on their bonds until the day they matured so the real rate of return they got was the 4.5% coupon minus the principal loss during that period of time per annum, which in some years was tremendous so that in the period around 1975, 1976 and 1977 pension plans were experiencing rates of return of minus 10%. Now they are back on side, but if you take long periods of time the rate of return which pension plans can earn is only what the economy can produce.

Mr. Miller: I wish I had the technical expertise to deal with that issue because I think it is a key one. There is certainly a perception in workers' minds in Canada that without some inflation protection many of their pension schemes really are not of a great deal of benefit to them. The comment we are getting from labour, whether it is organized or unorganized labour, is that there is some requirement to protect their pensions from inflation from some indexing.

Mr. MacIntosh: The federal plan is a perfect example of the consequences of that, and that is that you get 100% protection of inflation at an incredible cost.

The Chairman: Yes, well, we are not suggesting that. That is not a fair comment, Mr. MacIntosh, to go unchallenged. We have had groups eminently qualified in this country, business groups that have said to this committee that you can give some degree of inflation protection. It can be. We have had the society of actuarial people before us that have said that. So I am saying that there is a position by the business community out there that lies somewhere between the business committees pension policy group and full CPI inflation protection.

Mr. MacIntosh: If you mean mandated 50% of CPI or something like that, people do not want to get locked into that. If you have a CPI going up at 20% per annum, which we have had, or 15% per annum, and you are talking about locking in a 7.5% rate of return, all you have to do is look at the rate of return during periods of rapid inflation. They have been minus for pension plans. How on earth are you going to keep a plan funded and meet the requirements of the act when that happens? You cannot do it. It is impossible to do that.

Some groups have come before you, some economists and so forth, who have never had actually to manage a pension plan, and that is one of the problems with unfunded plans like the federal one. It is easy to say if you do not have actually to do

[*Traduction*]

étaient de 3 p. 100. Si vos taux d'intérêt montent à 15 p. 100 et que vous faites une estimation des avoirs achetés à 3 p. 100, vous constatez que votre capital a perdu de 30 à 40 p. 100 de sa valeur, ce qui est vrai pour tous les régimes de pensions. Si vous avez des obligations de l'Hydro-Ontario à 3 p. 100—il y en a toujours encore en circulation. Il y a 25 ans, il y avait une obligation du gouvernement du Canada à 4,5 p. 100 qui est arrivée à échéance et qui était censée déterminer à jamais un nouveau taux, à savoir 4.5 p. 100. Les propriétaires de ces obligations—dans un grand nombre de cas, des régimes de pensions—n'ont jamais pu obtenir le remboursement au pair jusqu'à la date d'échéance, de sorte que le vrai taux de rendement qu'ils ont obtenu était le coupon de 4.5 p. 100 diminué de la dépréciation annuelle du capital pendant cette période, qui était extrêmement élevée pendant certaines années, de sorte que dans les années 1975, 1976 et 1977, les régimes de pensions avaient des taux de rendement négatif de l'ordre de 10 p. 100. Ils ont repris le dessus, mais le taux de rendement que peuvent réaliser des régimes de pensions sur une longue période ne dépasse pas ce que l'économie peut produire.

M. Miller: Je voudrais avoir les connaissances techniques pour comprendre cette question, car elle me paraît capitale. Ce qui est certain, c'est que les travailleurs canadiens sentent bien que sans une protection contre l'inflation, leurs régimes de retraite ne leur servent pas à grand-chose. Les travailleurs, syndiqués ou non, réclament une forme d'indexation, pour assurer la protection de la pension contre l'inflation.

M. MacIntosh: Le régime fédéral en illustre parfaitement les conséquences, et c'est une protection à 100 p. 100 contre l'inflation qui revient à un coût exorbitant.

Le président: Mais ce n'est pas ce que nous proposons. Vous ne nous rendez pas justice, monsieur MacIntosh, et nous devons relever ça. Des groupes éminemment qualifiés ont comparu devant nous, des groupes d'affaires qui ont affirmé qu'il était possible d'assurer, dans une certaine mesure, contre l'inflation. C'est faisable. La société des actuaires l'a affirmé, et il existe donc, dans les milieux d'affaires, des gens qui adoptent une position intermédiaire entre les comités d'affaires sur la politique en matière de pension et une protection absolue contre l'inflation de l'I.P.C..

M. MacIntosh: Si vous voulez rendre obligatoire 50 p. 100 de l'I.P.C. ou quelque chose de cet ordre, les gens n'acceptent pas de se laisser prendre à cela. Si votre I.P.C. augmente de 20 p. 100 par an, ce qui est arrivé, ou de 15 p. 100, et que vous voulez l'immobiliser à un taux de rendement de 7.5 p. 100, il vous suffit d'examiner le taux de rendement pendant les périodes d'inflation galopantes. Dans le cas des régimes de pensions, ils ont été négatifs. Comment allez-vous maintenir le financement d'un tel plan et mettre la loi en pratique dans une conjoncture pareille? Vous ne pouvez le faire, c'est tout simplement impossible.

Certains groupes ont comparu devant vous, des économistes, entre autres, qui n'ont jamais eu à gérer un régime de pensions, et c'est là l'une des difficultés avec un régime non financé, comme celui du gouvernement fédéral. La théorie est

[*Text*]

it, but the experience of the aggregate of all the funds in this country is that they have not been able to earn a zero rate in the last 10 years, and they represent the totality of fixed assets.

A friend of mine said in Ottawa the other day that if the pension plans had not all been so stupid they would have earned 3%. That is a contradiction in terms. They could not have earned 3% because they represented all the assets there are. What alternative assets would pension plans have held that would have taken them from minus 0.5% to plus 3%? What assets would they have held to get that kind of return—assets in Mexico or wherever? You cannot invest the assets outside the country anyway.

An hon. Member: You could invest them in the chartered banks.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, ask the Royal Bank. They could probably give you the answer.

Mr. MacIntosh: Those were not investments, not long-term investments.

Mr. Miller: When ad hoc increases are granted in private plans, in the bank plans, is there an unfunded liability developed around that ad hoc increase?

Mr. MacIntosh: Mr. Joseph.

Mr. Joseph: No. It is paid out of current annual earnings, and if you have enough earnings to do it you do it. It is not committed to the employee. It is a decision made year by year by the board of directors.

Mr. Miller: And once you have made an ad hoc adjustment to pensions and pay are you not incurring an ongoing liability year after year?

Mr. Joseph: Well, I answered your question technically. In reality, in most banks they have been ad hocing the increases for the last 25 or 30 years and they have occurred every year. Some years the commitment of the previous year was not increased; the same amount was given the next year.

Mr. Miller: But that individual in making payments to a pension plan as a defined benefit plan was not guaranteed any inflation protection or any ad hoc increases so that . . .

Mr. Joseph: They were guaranteed up to the time they finished employment because their own compensation was increasing up to the time retirement occurred.

Mr. Miller: I am trying to establish how that is different in the public plan, and your criticism about unfunded liabilities because of inflation protection which is built in and to some extent is paid for by public service . . .

Mr. Joseph: We have the option of not paying it. If it is mandated, you do not have the option. If you are broke, you would have to pay it.

[*Translation*]

facile, la pratique l'est beaucoup moins, mais l'expérience a montré que le taux de rendement de tous les fonds canadiens réunis n'a pas atteint zéro au cours des dix dernières années.

Un de mes amis me disait l'autre jour, à Ottawa, que si les régimes de pensions n'avaient pas tous fait preuve d'une telle stupidité, ils auraient gagné 3 p. 100. Il y a là contradiction dans les termes: ils n'auraient pu gagner 3 p. 100, parce qu'ils représentaient tous les avoirs qui existent. Quels sont les autres avoirs que les régimes de pensions auraient pu détenir qui auraient pu les faire passer de moins 0.5 p. 100 à plus 3 p. 100? Quels avoirs leur auraient fait obtenir ce genre de rendement? Les avoirs détenus au Mexique, ou ailleurs? De toute façon, vous ne pouvez plus investir ces avoirs à l'étranger.

Une voix: Vous pourriez les investir dans les banques à charte.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Demandez donc à la Banque royale: on pourra probablement vous répondre.

M. MacIntosh: Il ne s'agissait pas d'investissements, d'investissements à long terme.

M. Miller: Lorsque des augmentations ponctuelles sont accordées dans des régimes privés, dans les régimes des banques, y a-t-il une dette non provisionnée qui se crée autour de cette augmentation?

M. MacIntosh: Monsieur Joseph.

M. Joseph: Non. C'est versé sur les recettes de l'année en cours, et si vous en avez suffisamment, vous le faites. Ce n'est pas engagé pour l'employé; c'est une décision faite chaque année par le conseil d'administration.

M. Miller: Et une fois fait cet ajustement ponctuel aux pensions et salaires, est-ce que le passif ne s'accumule pas année après année?

M. Joseph: Eh bien, je vous ai donné une réponse technique. En réalité, la plupart des banques ont procédé à une revalorisation ponctuelle des augmentations au cours des 25 ou 30 dernières années, et ce, chaque année. Il y a eu certaines années où l'engagement de l'année précédente a été renouvelé, inchangé.

M. Miller: Mais la personne qui a cotisé à un régime de pensions à prestations définies n'avait été assurée d'aucune garantie contre l'inflation et d'aucune augmentation ponctuelle, de sorte que . . .

M. Joseph: La garantie était valable jusqu'au moment de la cessation d'emploi, parce que leur propre indemnité augmentait jusqu'au moment de leur retraite.

M. Miller: J'essaye de voir quelle est la différence du régime public, et d'examiner votre critique au sujet des dettes non provisionnées en raison de la protection contre l'inflation qui est assurée et, dans une certaine mesure, payée par . . .

M. Joseph: Nous avons la possibilité de ne pas le payer, et c'est une possibilité que vous n'avez plus lorsque c'est obligatoire. Quelles que soient les difficultés financières que vous connaîtriez, vous auriez à le payer.

[*Texte*]

Mr. Tucker: If I could interject, the supplemental payment that is made in any one year is funded for the balance of the pensioner's life, if that is what you mean.

Mr. Miller: Okay, one final question. Is that ad hoc increase, that supplementary increase, subject to the Ontario Pension Benefits Act? Do you have to get approval for that, or is that something that can be done within the plan without any jurisdictional . . .

Mr. MacIntosh: It is done outside the plan.

Mr. Miller: So it does not really come under any . . .

Mr. Tucker: The banks come under the federal Pension Benefits Standards Act, but there is no requirement to have that approved or disapproved.

The Chairman: Mr. Weatherhead, and then Mr. Desmarais.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, just on the points on the expansion—or I guess not the expansion—of the Canada Pension Plan on pages 17 to 19—it is good to see Mr. MacIntosh and some of his colleagues before us again—I gather, Mr. MacIntosh, that you have two main objections to the expansion of the CPP, or at least two. I will take the latter one first, the one on the last paragraph on page 19, that

> An expansion of the CPP would also concentrate additional funds in the hands of government . . . and would help . . . insulate governments from market discipline and political accountability . . .

and this sort of thing.

• 1500

This is a concern around the country, obviously, and we have had some suggestions that perhaps some way might be found that the additional funds would not go all to the provinces, say, or the provinces and the federal government, but in some way might be able to find their way more directly into the private sector, into the private sector at all. We have had some suggestions as to maybe some sorts of joint committees of "disinterested persons", including provincial and federal people who might help . . . and business people—this go on.

Have you thought about this at all? If so, have you any comments about it?

Mr. MacIntosh: Yes, Mr. Weatherhead, I am glad you raised that issue, because we did not get at that subject at all at the BCPP hearing, but we have looked at that issue and we have a number of views. First of all—and here I am straying over into the work we did in connection with the BCPP; we have not independently dealt with that in the banks, but I am quite confident the banks have the same general view of the matter. First of all, we think to fund the whole of the CPP and the past service liability would take such a colossal sum of money that it would overwhelm the capital market. It is not practicable. We have said we think you could set up a contin-

[*Traduction*]

M. Tucker: Permettez-moi d'intervenir: le paiement supplémentaire effectué dans une année quelconque est financé pour le restant de la vie du retraité, si c'est ce que vous entendez.

M. Miller: Bon: une dernière question. Cette augmentation ponctuelle, cette augmentation supplémentaire relève-t-elle de la loi de l'Ontario sur les prestations de pensions? Est-ce que vous devez obtenir une autorisation à cet effet, ou est-ce que cela peut se faire dans le cadre du régime, sans intervention de la juridiction . . .

M. MacIntosh: Il faut une intervention extérieure au régime.

M. Miller: Cela ne relève donc d'aucune . . .

M. Tucker: Les banques relèvent de la Loi fédérale sur les normes des prestations de pension, mais aucune sanction officielle n'est nécessaire.

Le président: Monsieur Weatherhead, puis M. Desmarais.

M. Weatherhead: Je voudrais simplement revenir, monsieur le président, sur les pages 17 à 19, où il est question de l'expansion—peut-être pas—du Régime de pensions du Canada. Je suis heureux de revoir M. MacIntosh, accompagné de ses collègues. Si je comprends bien, monsieur MacIntosh, vous avez deux objections principales à l'expansion du R.P.C. ou, mettons, deux pour le moins. Je commencerai par la dernière, à savoir le dernier paragraphe de la page 19, aux termes duquel

> Une expansion du R.P.C. concentrerait également des crédits supplémentaires aux mains du gouvernement . . . et contribuerait . . . à soustraire les gouvernements à la discipline du marché et à la responsabilité politique . . .

et autres arguments de cette nature.

On nous a déjà fait part de cette inquiétude ailleurs au pays. On a même suggéré de trouver une façon de redistribuer ces fonds additionnels dans le secteur privé de façon plus directe, plutôt que de les laisser entre les mains des provinces ou du gouvernement fédéral. On nous a même suggéré, pour ce faire, de mettre sur pied une sorte de comité mixte de gens désintéressés qui inclurait des représentants des provinces, du gouvernement fédéral et du monde des affaires.

Avez-vous déjà songé à cette possibilité? Si oui, qu'en dites-vous?

M. MacIntosh: Monsieur Weatherhead, je suis heureux que vous ayez soulevé cette question, parce que nous n'en avons pas parlé du tout au cours des audiences du BCPP, même si nous avons déjà envisagé cette possibilité et établi un certain nombre d'idées. Ici, j'empiéterai sur les travaux que nous avons faits au cours des audiences du BCPP; nous n'avons pas soulevé la question à titre particulier avec les banques, mais je suis certain qu'elles sont du même avis en ce qui a trait à cette question. Tout d'abord, financer l'ensemble du RPC, ainsi que le passif pour services passés, exigerait une sormme d'argent beaucoup trop colossale pour le marché des capitaux, ce qui ne

[*Text*]

gency fund for the CPP which would cover deficits and meet pay as-you-go requirements from a fund.

Our general view is that all plans should be funded, broadly speaking; they should be funded so that the capital markets are the mechanism through which long-term savings flow—that will allocate savings to the economy where they are required—and that the investment decisions should be widely dispersed. With that in mind, we believe there should be limits on the amount to which a public plan, or indeed a private one, should invest in any single company.

For instance, about the current controversy about the *Caisses des dépôts* getting into dominant ownership with the members on the board, I think the general view of our committee is that pension funds, public and private, should be limited to some figure like a 10% upper limit on ownership in any one situation, so there would not be that degree of dominance. But we believe that all funds should be flowing through the marketplace, putting a discipline on the rate of return. Quite honestly, to put it to you quite bluntly, I believe that if federal civil servants were exposed to a fund which had to go through the marketplace, they would be a good deal more conscious of the hazards of the rates of return that have been experienced in the last decade from government policies.

Mr. Weatherhead: But if there were an expansion other than making it on a more proper pay-as-you-go basis, if there were an expansion, as I say, of 35%, 40% or so, in addition to putting it on a more proper pay-as-you-go basis, there would be very considerably more moneys; premiums coming into the system. I took it from your last paragraph on page 19 that you were thinking of these moneys, in this situation which you oppose, continuing to go to the provincial governments and some to the federal government, and this would be detrimental to the way you suggest it here. But if the moneys were to go more directly back into the private sector, would you still have that criticism?

Mr. MacIntosh: There would be more going to the capital markets, but I am not sure there would be more premiums altogether. It would be a redirection of the premiums which are now going into the Consolidated Revenue Fund of the Government of Canada or through the CPP into the provincial hands. It made it very easy for a period of 20 years for the provinces to expend a lot of money on certain forms of social capital. I would have to say that in some cases they probably overspent on university plant, for example. I will not name specific provinces, but I think that might have happened as a result of cheap CPP money being available; which, had it been obtained in the marketplace, would have cost more and made provincial governments more aware of what they were doing.

Mr. Weatherhead: I understand all that. I do not want to beat it to death, but if some system was found where instead of going to the provinces the additional moneys would go more

[*Translation*]

serait pas pratique. Nous pensons que vous pourriez mettre sur pied un fonds pour les dépenses imprévues du RPC qui couvrirait les déficits, ainsi que les exigences monétaires des régimes à répartition.

En général, nous sommes d'avis que tous les régimes doivent être financés, de façon que les marchés de capitaux soient le mécanisme par lequel passent les épargnes à long terme—ce qui permettrait de répartir les épargnes là où elles sont nécessaires—et de façon que l'on puisse disperser largement les investissements. Cela dit, il faut également limiter les investissements, dans une compagnie unique, des régimes publics, ou même privés.

Ainsi, au sujet de la controverse actuelle qui entoure les caisses de dépôt et la possibilité que les membres de leur conseil d'administration en deviennent les propriétaires majoritaires, notre comité est d'avis que les fonds des régimes de pensions, publics et privés, devraient se limiter à 10 p. 100 au plus des parts, quelle que soit la situation, de sorte qu'il n'y ait pas prédominance de quelque propriétaire que ce soit. D'après nous, tous les fonds devraient être écoulés sur le marché, ce qui régulariserait le rythme des bénéfices. À dire vrai, si les fonctionnaires du gouvernement fédéral étaient carrément soumis à un fonds qui devait être écoulé sur le marché, ils seraient beaucoup plus conscients des fluctuations des bénéfices, comme celles auxquelles ont été soumises les politiques gouvernementales au cours de la dernière décennie.

M. Weatherhead: Si on mettait 35 à 40 p. 100 de plus d'argent dans des régimes à participation plus appropriée, il y aurait beaucoup plus de primes, donc d'argent, versées au système. Si je lis bien votre dernier paragraphe à la page 19, vous vous opposez à ce que ces sommes soient redistribuées aux gouvernements provinciaux et au gouvernement fédéral, ce qui nuirait au système que vous proposez. Mais si l'on devait redistribuer plus directement les sommes dans le secteur privé, vous opposeriez-vous toujours à cette suggestion?

M. MacIntosh: Il y en aurait plus qui irait sur le marché des capitaux, ce qui ne veut pas nécessairement dire qu'il y aurait plus de primes. Cela voudrait dire redistribuer les primes qui sont maintenant versées au Fonds du revenu consolidé du gouvernement du Canada ou aux gouvernements provinciaux par l'intermédiaire du RPC. En fait, pendant 20 ans, il a été très facile pour les provinces de dépenser beaucoup d'argent en capital social. J'avoue que dans certains cas, on a même beaucoup trop investi dans les universités, par exemple. Je ne veux nommer personne en particulier, mais cela s'est produit parce que l'argent du RPC était disponible à très bon compte aux provinces; s'il avait été disponible sur le marché des capitaux, il aurait été plus coûteux et, partant, les gouvernements provinciaux auraient été plus conscients de leurs dépenses.

M. Weatherhead: Je comprends tout cela. Je ne veux pas non plus m'appesantir sur le sujet, mais si l'on devait trouver une façon de redistribuer plus directement sur les marchés

[*Texte*]

directly into the private markets, would you still have the same objections?

Mr. MacIntosh: I think Ms Sinclair has a point she wants to add to what I have said.

Ms Sinclair: We basically do not accept the view that you could get so-called independent, disinterested groups set up. Your hypothesis that you could achieve these groups in investing the CPP funds—we have never seen a system set up in that way which truly works. I guess the *Caisses des dépôts* are the only true Canadian sample we have. But we really would not accept the premise—I do not think the *Caisse des dépôts* would accept the premise—that there are simple investment criteria governing the investments which are made by that fund and that the marketplace dominates those decisions. We do not view that as being the case; and indeed, if you would care to choose other government investment entities, such as the CDIC, we do not believe the CDIC is going to be making independently market-based investment decisions. Maybe it should not be; maybe it should be. But the premise that you could set these groups up I think is what disturbs us. We just do not see it happening.

Mr. Weatherhead: The other part of the premise, of course, is the co-operation of the provinces, which might be very difficult to obtain.

Ms Sinclair: That is right.

Mr. Weatherhead: The other part . . . At the top of page 18 you talk in terms of your BCPP cost study clearly showing that retired persons in lower- and lower middle-income brackets today achieve excellent levels of income replacement. With the married couple, when they start with 55% and have maybe some GIS and maybe some private savings on top of that, we might be getting up to, say, a 70% income replacement level. But with a single person, with a basic OAS at 15% and the CPP at 25%, or a total of 40%, even with some GIS we are certainly not up to excellent levels, are we, in the case of a single person in, say, the $15,000 wage bracket; that sort of thing?

Ms Sinclair: I think the replacement numbers which you are quoting from, Mr. Weatherhead . . . and indeed they are the replacement numbers which were arrived at by the authors of the green paper themselves—are not simply based on government coverage. They look at the experience out there. They look at government plans, yes; they also look at what is coming through the private pension system and indeed individual savings. While it may be true that it is more difficult for certain groups of individuals to achieve given replacement levels than it is for certain couples, the figures simply speak for themselves; and they cover a full range of households. "Households" would be one- or two-membered units or even more. I think we are simply looking at the facts, or the authors of the green paper were looking at the facts, as they could determine them.

[*Traduction*]

privés ces sommes supplémentaires, plutôt que de les donner aux provinces, poseriez-vous toujours les mêmes objections?

M. MacIntosh: M^me^ Sinclair voudrait ajouter quelque chose à mes commentaires.

Mme Sinclair: Nous ne sommes pas d'accord avec vous pour dire qu'il est possible d'établir des groupes indépendants et désintéressés. Aucun système de ce genre n'a jamais fonctionné. Votre hypothèse selon laquelle on pourrait y arriver en investissant les fonds du RPC . . . En fait, les caisses de dépôt sont le seul véritable exemple canadien. Nous n'acceptons pas l'hypothèse de base—ni la Caisse de dépôt, sans doute, non plus—voulant que ce soit de simples critères qui gouvernent les investissements effectués à partir de ce fonds et que ce soit la situation qui existe sur le marché qui soit l'élément dominant de la décision. Ce n'est pas le cas, d'après nous; en fait, si vous deviez choisir d'autres organismes d'investissement du gouvernement, comme la CDIC, nous sommes convaincus que les décisions de cette dernière en matière d'investissement ne se fonderaient pas uniquement sur la situation du marché. Peut-être devraient-elles l'être; peut-être pas. Mais ce qui nous gêne, c'est l'hypothèse suivant laquelle il serait possible de mettre sur pied ces groupes. Nous ne pensons pas cela possible.

M. Weatherhead: L'autre volet de l'hypothèse de base, bien sûr, c'est la collaboration des provinces qui sera peut-être difficile à obtenir.

Mme Sinclair: C'est exact.

M. Weatherhead: En haut de la page 18, vous dites que l'étude des coûts du BCPP démontre clairement que les retraités aux revenus faibles et aux revenus moyens arrivent aujourd'hui à aller chercher des revenus de remplacement très convenables. Si un couple de gens mariés arrive à la retraite avec 55 p. 100 de ses revenus de travail, auxquels vient peut-être s'ajouter un supplément de revenu garanti et certaines économies, il peut facilement atteindre quelque 70 p. 100 de son revenu de travail en revenus de placement. Mais prenons le cas d'une personne célibataire qui gagne environ 15,000 dollars; si on compte la PSV de base à 15 p. 100 et le RPC à 25 p. 100, pour un total de 40 p. 100, on n'arriverait pas à un niveau élevé de remplacement, même en y ajoutant un certain supplément de revenu garanti, n'est-ce pas?

Mme Sinclair: Monsieur Weatherhead, les chiffres de remplacement que vous citez—chiffres auxquels sont arrivés les auteurs du livre vert—ne se fondent pas uniquement sur l'assurance offerte par le gouvernement. Les auteurs se sont fondés aussi sur la situation existant depuis un certain nombre d'années. Ils ont, bien sûr, examiné les régimes gouvernementaux; mais ils ont également examiné les régimes de pension privés et la situation des économies individuelles. Même s'il est vrai que certains particuliers ont plus de difficulté à atteindre les niveaux de remplacement que les couples, les chiffres parlent d'eux-mêmes; n'oubliez pas qu'ils couvrent toute une gamme de ménages qui représentent des unités familiales d'une, de deux ou de plusieurs personnes. Il s'agit simplement de regarder les faits, comme l'ont fait les auteurs du livre vert, et de tirer des conclusions.

[*Text*]

Mr. MacIntosh: If I could just add a supplement to that, the green paper looked at households; and there are a very large number of single-family households in the country—I think a million at least—and those would be included in the data, and they would include the groups you are speaking of.

We do not, of course, deny that there are lower-income groups who may be below a minimum acceptable standard. That is where we think policy should be directed by government: to the lowest groups that are disadvantaged.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

Am I correct in assuming you propose that we increase the maximum pensionable earnings to the average industrial wage?

Mr. MacIntosh: Yes.

Mr. Desmarais: Would you do that all in one year? Or are you proposing that we do it over a period of two or three years?

Ms Sinclair: I think we proposed that it be phased in over three years. It is the same position as taken by the BCPP.

Mr. Desmarais: All right, thanks.

Another problem we have to wrestle with is the problem of disability, which I did not see anything about in here. Have you any suggestions on that? How do we treat a disability case before attaining retirement?

Mr. Joseph: Most of the banks have those plans insured, so there is a certain percentage of income replacement through insurance plans up to retirement age. After retirement age, of course, they are in receipt of a pension.

Mr. Desmarais: Do you have any suggestions as to how this committee should treat disability benefits?

• 1510

Mr. MacIntosh: Our basic position is that it should be left out of a pension. We should say that it is something else.

Mr. Desmarais: You do not have any suggestions as to whether it should be covered partly by the Canada Pension Plan or . . .

Mr. MacIntosh: Our view is that the incidence of disability makes up a very low percentage of the population and therefore it can be treated like insurance. That is to say, actuarially, you have a small number of cases so you can provide disability—especially long-term disability insurance—at a relatively low cost. Our experience, as employers, is that all the banks have so-called LTD—long-term disability . . . programs, and I do not think they are a major burden to us as employers. Perhaps my colleagues could correct me on this.

[*Translation*]

M. MacIntosh: J'ajouterai un commentaire, au sujet des ménages; il existe un très grand nombre de ménages unifamiliaux au Canada, au moins un million, qui sont, j'imagine, inclus dans les données statistiques, et représenteraient les groupes dont vous parlez.

Nous ne nions pas, bien sûr, qu'il y ait des groupes de personnes dont le revenu faible se situe en deçà d'un minimum acceptable. Et c'est dans le cas de ces démunis que la politique sur les pensions devrait être gérée par le gouvernement, d'après nous.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Ai-je raison de comprendre que vous proposez de faire monter les revenus de pensions maximaux au niveau du salaire industriel moyen?

M. MacIntosh: Oui.

M. Desmarais: Cette augmentation devrait-elle se faire en un an, ou sur une période de deux ou trois ans?

Mme Sinclair: Nous avions proposé de l'augmenter graduellement sur trois ans, comme le proposait d'ailleurs le BCPP.

M. Desmarais: Très bien, merci.

Un autre problème qu'il nous faut résoudre, c'est celui de l'invalidité, dont vous n'avez pas discuté. Avez-vous des suggestions à nous faire sur la façon de traiter les cas d'invalidité avant l'âge de la retraite?

M. Joseph: Comme la plupart des banques offrent déjà une assurance dans le cas d'invalidité, il est possible d'atteindre un certain pourcentage de revenu de remplacement jusqu'à l'âge de la retraite. Une fois l'âge de la retraite arrivé, ces personnes reçoivent bien sûr une pension.

M. Desmarais: Avez-vous des suggestions à présenter au comité sur la façon de traiter les prestations d'invalidité?

M. MacIntosh: Nous sommes d'avis que cela ne devrait pas faire partie d'un régime de pension, puisque c'est une situation tout à fait particulière.

M. Desmarais: Suggérez-vous que cela soit couvert partiellement par le Régime de pensions du Canada ou . . .

M. MacIntosh: La fréquence d'invalidité représente un pourcentage assez faible de la population et peut donc être considérée comme une assurance, tout simplement. Du point de vue actuariel, il y a suffisamment peu de cas pour que l'on puisse offrir une assurance—invalidité—surtout pour l'invalidité à long terme—à un coût relativement faible. Comme nous avons constaté que toutes les banques offraient un programme d'invalidité à long terme, cela ne représente pas un trop gros fardeau financier pour nous, les employeurs. Mes collègues ne seront peut-être pas d'accord avec moi.

[*Texte*]

Mr. Desmarais: Because they are insured there is an insurance premium you have to bear . . .

Mr. MacIntosh: Yes, but since the incidence is low you can cover such people when this occurs and provide them with lifetime insurance coverage.

Mr. Desmarais: Thank you.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. MacIntosh, I would like to go back to the discussion on funding of the Canada Pension Plan and the comment that was raised on page 22 which comes from the Business Committee on Pension Policy, pointing out that under our present pay-as-you-go funding approach, $130 billion or more is left for future generations to pay.

I note that you do not, nor did an earlier witness making a presentation this morning, recommend an increase in contributions because of the possible impact it might have on the investment market.

The Chairman: The clerk just informs me that we have to vacate the room at 4.00 p.m. because of some other function. By all means, please continue on this excellent line of questioning, but it is your last one.

Mr. Reid (St. Catharines): But stop before 4.00 p.m., is that it?

The Chairman: We have one more group.

Mr. Reid (St. Catharines): The earlier witness indicated that job creation activity should be given a very high priority. Tell me, as bankers, how can we enter into equity investments in job creation activities with small business where there is a very low coverage already? This is where job creation actually is. Do you see that possibility in future whereby funds could be used to greater public advantage through job creation concerns and interests?

Mr. MacIntosh: This is a good question, too, which we did not get into the other day. Something which might have been touched on briefly, but which we did not get into, is a new type of insured commercial loan program which is now in existence. It has just come into existence recently based on, not legislation, but on changes in the rules. It never actually required statutory approval in Parliament. It is an insured commercial loan program which has now been established.

Six banks were among the founding group, and also trust companies and a number of large pension plans. There are about 10 or 12 founding corporations and institutions in the scheme. They are going to insure term loans. They hope to get the money from pension plans. This is likely to become a significant vehicle for channelling term credit to the small and small-medium sized company.

Term credits are not something the banks themselves are altogether comfortable with unless they can raise term money.

[*Traduction*]

M. Desmarais: Puisque ces gens-là sont assurés, il vous faut les défrayer de leurs primes d'assurance . . .

M. MacIntosh: Oui, mais puisque ces cas ne sont pas très fréquents, il est possible d'offrir à ces gens une assurance à vie, lorsque la situation se produit.

M. Desmarais: Merci.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Monsieur MacIntosh, j'aimerais revenir à la discussion sur le financement du Régime de pensions du Canada et sur le commentaire soulevé, page 22, par le *Business Committee on Pension Policy*, selon lequel le financement actuel des régimes à répartition laisse les générations futures avec une facture d'au moins 130 milliards de dollars.

J'ai remarqué que ni vous, ni un autre témoin de ce matin, n'avez recommandé d'augmenter les cotisations, à cause des conséquences que cela pourrait avoir sur le marché des investissements.

Le président: Le greffier m'informe que nous devons quitter à 16 heures la salle, qui est prévue pour d'autres fonctions. Je vous prie de poursuivre votre excellente question, mais ce sera la dernière.

M. Reid (St. Catharines): Mais il faut arrêter avant 16 heures, n'est-ce pas?

Le président: Nous avons un autre témoin.

M. Reid (St. Catharines): Le témoin qui vous a précédé a fait savoir qu'il faudrait accorder à la création d'emplois la plus haute priorité. Comment les banquiers pensent-ils qu'il est possible d'investir en valeurs mobilières à revenu variable dans des activités qui créeraient des emplois, surtout dans les petites entreprises qui n'offrent déjà pas beaucoup d'assurance? C'est là qu'il faut créer des emplois. Pensez-vous qu'il sera possible d'utiliser les fonds pour mieux protéger le grand public en répondant à ses préoccupations et intérêts en matière de création d'emplois?

M. MacIntosh: C'est une très bonne question, sur laquelle nous ne nous sommes pas penchés l'autre jour. Il existe un nouveau programme, auquel on a peut-être fait allusion, mais sur lequel on ne s'est pas arrêté, qui consiste en un programme d'assurance de prêt commercial. Ce programme vient d'être mis sur pied grâce, non pas à un projet de loi, mais à un changement dans les règlements. Il n'a même jamais été nécessaire de le faire sanctionner par le Parlement. Il s'agit tout simplement de l'établissement, je le répète, d'un programme d'assurance de prêt commercial.

Un total d'environ 10 à 12 sociétés et institutions, c'est-à-dire six banques, certaines sociétés fiduciaires et un certain nombre de grands régimes de pension, sont à l'origine du programme. Il s'agit d'assurer les prêts à terme en obtenant l'argent des régimes de pension, ce qui devrait certainement permettre de diriger le crédit à terme vers les petites et moyennes entreprises.

Les banques elles-mêmes hésitent souvent à accorder du crédit à terme, à moins qu'elles ne soient en mesure de se

[*Text*]

You can see this very clearly in the residential mortgage market where the banks are having a lot of difficulty finding enough five-year money to meet the demand for five-year mortgages. It is exactly the same thing in the commercial credit market. They do not have much term money to meet that term market. The pension plans have the term money, and through this insurance scheme, it looks as though significant moneys could be channelled into the small business sector in Canada. Does this answer the thrust of your question?

Mr. Reid (St. Catharines): If the Chairman will allow me a supplementary on this very basic point . . . I was looking at the record of The Canadian Bankers' Association; not just one bank, but banks generally. An earlier government had a program, which was followed up by the present government, called government bonds . . .

Mr. MacIntosh: The Small Business Development Bond program, you mean.

Mr. Reid (St. Catharines): Small Business Development Bonds. This was designed to do the very thing that is being suggested—to help the private sector stay in business during these tough economic times. I would suggest to you that this program did not receive the support of The Canadian Bankers' Association that is should have. These were more or less insured by the Government of Canada and protected by the Government of Canada. But for some reason, these bankruptcies continued to mount and mount.

What was the reason for this? I am talking about the great numbers of small businesses which you finance from day to day and the very strict liability approach and the very narrow leeway that is given to them when they are faced with critical conditions at a very difficult time and for reasons beyond their control. It is not because of their inability to forecast, but rather, the economic times and high inflation.

Mr. MacIntosh: First of all, the Small Business Development Bond was aimed at supplying funds for the acquisition of new plants and equipment, not for operating credits. It was never intended to deal with operating credits and it involved a tax situation whereby the banks required non-taxable assets in order to reduce the costs of the borrower.

The plan was extensively used up to around $2.5 billion. The plan was phased out at the wish of the government, not at our wish. It was phased out by the government and replaced by the SBIG program which has not been very strongly sought by borrowers.

The fact is that the banks, within the limits provided by their tax situation, very strongly supported that Small Business Development Bond program. When it was first introduced, I can assure you my association spent three months trying to get the Department of National Revenue to define the forms so that we could get going with the program. We were being blamed by the public and the media out there for not getting

[*Translation*]

procurer l'argent à terme. Ainsi, dans le marché des hypothèques résidentielles, les banques ont beaucoup de difficulté à trouver suffisamment d'argent pendant cinq ans pour répondre à la demande des hypothèques de cinq ans. C'est exactement la même chose sur le marché des crédits commerciaux. On n'a pas assez d'argent à terme pour répondre au marché du terme. Les régimes de pension, cependant, possèdent déjà de l'argent à terme, ce qui permettrait de libérer cette grande quantité d'argent et de le rediriger vers le secteur des petites entreprises canadiennes. Ai-je bien répondu à votre question?

M. Reid (St. Catharines): Le président me permettra-t-il une question supplémentaire à ce même sujet . . . J'étais en train de regarder le dossier de l'Association des banquiers canadiens, qui représente les banques en général. Un précédent gouvernement avait mis sur pied un programme d'obligations du gouvernement, programme qui a été poursuivi par le gouvernement actuel . . .

M. MacIntosh: Vous parlez du Programme des obligations pour l'expansion de la petite entreprise.

M. Reid (St. Catharines): C'est cela. Ce programme avait été mis sur pied, tout comme vous le suggérez, pour aider le secteur privé à se maintenir en affaires au cours des années de difficultés économiques. Je pense que ce programme n'a pas reçu tout l'appui qu'il méritait de l'Association des banquiers canadiens. Les petites entreprises étaient donc plus ou moins assurées et protégées par le gouvernement du Canada. Cependant, le nombre de faillites a continué à augmenter.

Pourquoi? Je pense que les petites entreprises que vous financez quotidiennement en très grand nombre doivent faire face à une marge de manoeuvre très faible et à de très grands risques, même si la situation économique est extrêmement critique et qu'elles ne peuvent rien y faire. Elles échouent non pas à cause de leur incapacité à prévoir, mais plutôt à cause de la dureté économique et de l'inflation.

M. MacIntosh: Tout d'abord, le Programme des obligations pour l'expansion de la petite entreprise était destiné à fournir des fonds pour l'acquisition de nouvelles usines et d'équipement, et non pas à fournir des crédits de fonctionnement. Il n'avait nullement été question d'offrir des crédits de fonctionnement, et il s'agissait pour les banques, étant donné les règlements fiscaux, d'exiger des actifs non imposables, afin de pouvoir réduire les coûts de l'emprunteur.

On a eu grandement recours à ce régime, jusqu'à environ 2.5 milliards de dollars. Cependant, le régime a été abandonné graduellement par le gouvernement, et non pas à notre demande, puis remplacé par le Programme des subventions aux investissements des petites entreprises, qui n'a pas été accueilli très favorablement par les emprunteurs.

En fait, c'est que les banques, dans les limites de leur situation fiscale, avaient appuyé grandement le Programme des obligations pour l'expansion de la petite entreprise. Au moment de son introduction, mon association a, pendant trois mois, essayé d'obtenir du ministère du Revenu national les formulaires nécessaires afin de pouvoir lancer le programme chez nous. Pendant ce temps, le public et les médias nous

[*Texte*]

going with a program when the government itself had not produced the necessary documents on which to operate it. It took us a long time to get them to do that. I can assure you we went to Ottawa again and again to try to get the Department of National Revenue to try to deal with the program, and it took them a long time to do so.

The Chairman: Thank you very much, Mr. MacIntosh, for your viewpoints on all of these matters. We are not going to allow you any more time on them.

On behalf of the committee members, thank you and your association for your brief here this afternoon and for giving us your views. I expect you will be back tomorrow afternoon with the Business Committee on Pension Policy and we will have another go.

Mr. MacIntosh: Thank you very much for your courtesy in having us here today.

The Chairman: Thank you. Can I call on Mrs. Margaret Wilson, President of the Ontario Teachers' Federation, to join us at the table, along with her colleagues.

This is not in coded language so that nobody else can understand it. It is for the benefit of the members of our committee. The in camera session . . . the working session—is going to take place in the York Room, which is off the mezzanine floor, at 4.00 p.m.

• 1520

Mrs. Wilson, may I apologize for being a bit behind. I was not aware of the constraints we were under at 4.00 p.m. If you will bear that in mind, we will bear it in mind as well when we are questioning.

Ms Margaret Wilson (President, Ontario Teachers' Federation): Thank you, Mr. Chairman. I found the bankers facinating.

Mr. Chairman, we would like to thank the committee for providing an opportunity for us to make a presentation to it. I would like to introduce the two gentlemen who are with me: Mr. William Jones, who is Secretary-Treasurer of the Ontario Teachers' Federation and a member of the Ontario Economic Council; and Mr. David Aylesworth, of the staff of the Ontario Teachers' Federation.

We thought it might be useful, first of all, to tell you something of the fund we deal with; that is, the Teachers' Superannuation Fund of the Province of Ontario. It is a very large fund, a fund that provides benefits for 103,000 teachers. The fund operates in two sections, a main fund and an adjustment fund. The main fund confines itself to teachers and those who were in the classroom teaching service and are now superintendents, directors of education, faculty of education members . . . that sort of person. We are also part of the Superannuation Adjustment Benefits Act and the fund that operates thereunder. The civil service of the Province of Ontario operates, in terms of part of their fund, under that act also.

There are 120,000 active participants in our fund and 23,750 ex-teachers receiving benefits.

[*Traduction*]

accusaient de ne pas appuyer ce programme, alors que c'était le gouvernement qui n'avait pas émis les documents nécessaires. Il nous a fallu beaucoup de temps et beaucoup de voyages à Ottawa, auprès du ministère du Revenu national, avant d'obtenir les papiers nécessaires et avant de pouvoir lancer le programme.

Le président: Monsieur MacIntosh, merci beaucoup de nous avoir fait part de vos commentaires. Nous devons malheureusement vous couper la parole.

Au nom des membres du Comité, je vous remercie, ainsi que votre association, de nous avoir transmis votre mémoire et vos commentaires. Je crois savoir que vous reviendrez demain avec le *Business Committee on Pension Policy* et que nous pourrons à nouveau vous interroger.

M. MacIntosh: Merci beaucoup de la courtoisie avec laquelle vous nous avez accueillis aujourd'hui.

Le président: Merci. Puis-je demander à M^me^ Margaret Wilson, présidente de la Fédération ontarienne des enseignants, ainsi qu'à ses collègues, de se joindre à notre table?

Ce que je vais vous dire n'est pas dans un langage secret, hermétique aux non-initiés, même si c'est destiné aux membres de notre Comité. La session de travail à huis clos aura lieu dans la salle York, à la mezzanine, à 16 heures.

Madame Wilson, puis-je vous demander d'excuser notre retard. Nous ne savions pas que nous devions partir pour 16 heures. Si vous vouliez bien vous imposer d'être brève, nous ferions de même en posant nos questions.

Mme Margaret Wilson (présidente, Fédération ontarienne des enseignants): Merci, monsieur le président. J'ai moi-même trouvé les banquiers fascinants.

Monsieur le président, nous remercions le comité de nous avoir permis de venir témoigner. J'aimerais vous présenter les deux personnes qui m'accompagnent: M. William Jones, secrétaire-trésorier de la Fédération ontarienne des enseignants et membre du Conseil économique de l'Ontario; et M. David Aylesworth, de la Fédération des enseignants de l'Ontario.

Nous avons jugé bon, tout d'abord, de vous expliquer un peu le fonctionnement du fonds de retraite des enseignants de la province de l'Ontario. Il s'agit d'un fonds très imposant, qui prévoit des prestations pour 103,000 enseignants; il se compose d'un fonds principal et d'un fonds de rajustement. Le fonds principal pourvoit aux pensions des enseignants et de ceux qui faisaient partie du service des enseignants et qui sont maintenant surintendants, directeurs de l'instruction, ou membres de la faculté d'éducation, par exemple. Notre fonds est administré en vertu de la Loi sur l'indexation des régimes de retraite, loi en vertu de laquelle est également administrée une partie du fonds de retraite des fonctionnaires de l'Ontario.

Le fonds compte 120,000 membres actifs et distribue des prestations à 23,750 ex-enseignants.

[*Text*]

The main plan was established in 1917. It is 66 years old. It is a contributory, best-earnings plan. Six per cent of the salary of each teacher and a matching contribution from the Government of Ontario go into the plan. Over a year ago we concluded quasi negotiations with the Government of Ontario and, when the legislation is finally dealt with, that contribution rate will rise to 6.9%. I am not holding my breath about when it will finally go through; it has been a tortuous process through legislative council getting the language written.

Mr. W.A. Jones (Secretary-Treasurer, Ontario Teachers' Federation): I thought we could persuade the committee to come to a meeting with us tomorrow.

Ms Wilson: Yes. If you would like to come with us tomorrow, you might help us get this legislation through.

The benefits accrue at a rate of 2% per year to a maximum of 35 years of service. The actual benefit is calculated on the average of the best seven years. That too should change to the average of the best five years. The normal retirement criterion is called, in our jargon, the 90 factor; that is, age plus experience equals 90. The fund is sound financially. Its assets are in excess of $6 billion. The unfunded liability, as of 1981 evaluation, requires special payments of approximately 1% of salary annually under Ontario's Pension Benefits Act.

It is one of the largest, oldest and, we think, best-run plans in North America. It is the second largest single plan in Canada, second only to that of the federal civil service. It is the fourth largest pool of capital in the country, the three ahead of it being the *Caisses de dépôts du Québec*, the Alberta Heritage Fund and the federal civil service. It is among the 25 largest funds in North America.

Since 1975, an adjustment fund has run, if you like, parallel to the main fund. It provides indexation of pensions. They are indexed to the CPI to a maximum of 8% in any given year. A rollover is applied in subsequent years; that is, if the CPI goes up 5% in one year, there is 3% that can be rolled over to take care of inflation in subsequent years within the fund itself. There is slightly over $500 million in the Teachers' Superannuation Adjustment Benefits Fund.

We see teachers as being well served by current pension arrangements and our comments and recommendations are therefore born out of an interest in what is happening in the country in relation to pensions, a genuine desire to see that the retirement income system is reformed so that it may better serve the needs of all Canadians. More to the point, we are not looking to enhance the retirement incomes of teachers.

What I would like to do is take you through the paper we have written without reading all of it. I will try to read the salient points and when I am going to skip pages I will tell you.

[*Translation*]

Le régime a été mis sur pied en 1917 et a donc aujourd'hui 66 ans. Il s'agit d'un régime contributif fondé sur les revenus les plus élevés. Chaque enseignant verse 6 p. 100 de son salaire au régime, alors que le gouvernement de l'Ontario y apporte une cotisation équivalente. Il y a un an, nous avons conclu des quasi-négociations avec le gouvernement de l'Ontario qui permettront, une fois le projet de loi adopté, au taux de cotisation de passer à 6.9 p. 100. Je ne m'attends pas que la loi soit adoptée du jour au lendemain; en effet, le processus de rédaction par le conseil législatif a été très ardu.

M. W.A. Jones (secrétaire-trésorier, Fédération ontarienne des enseignants): J'espérais persuader le comité de nous accompagner demain, lors de notre réunion avec ce conseil.

Mme Wilson: En effet, avec votre aide, l'adoption du projet de loi serait peut-être accélérée.

Les prestations s'accumulent à un rythme de 2 p. 100 par année, jusqu'à un maximum de 35 ans de service. La prestation versée est en fait calculée en fonction de la moyenne des sept meilleures années. Il vaudrait mieux calculer en fonction des cinq meilleures années. Le critère normal d'admissibilité à la retraite s'appelle, dans notre jargon, le facteur 90, c'est-à-dire lorsque l'âge et les années d'expérience s'additionnent pour donner 90. Le fonds est stable financièrement parlant, puisque ses actifs sont de plus de 6 milliards de dollars. Selon l'évaluation de 1981, notre passif non consolidé demande des paiements spéciaux d'à peu près 1 p. 100 du salaire annuel, en vertu de la Loi sur les régimes de retraite de l'Ontario.

Nous pensons qu'il s'agit d'un des régimes les plus imposants, les plus anciens et les mieux gérés en Amérique du Nord. Il vient au second rang des régimes uniques au Canada, après le fonds de retraite de la fonction publique du gouvernement fédéral. C'est la quatrième, en importance, des grandes concentrations de capitaux, après la caisse de dépôt du Québec, le Fonds du patrimoine de l'Alberta et la fonction publique du gouvernement fédéral. Il fait partie des 25 plus grands fonds d'Amérique du Nord.

En 1975, un fonds de rajustement a été institué, parallèlement au fonds principal, pour assurer l'indexation des pensions au IPC, jusqu'à un maximum de 8 p. 100 par année. Il est possible d'effectuer un report sur les années subséquentes; en effet, si l'IPC monte jusqu'à 5 p. 100 une année, 3 p. 100 des fonds peuvent être reportés sur les années suivantes pour compenser l'effet de l'inflation. Le fonds de rajustement des enseignants compte plus de 500 millions de dollars.

Puisque nos enseignants nous semblent bien assurés par les ententes actuelles en matière de pension, nos commentaires et recommandations dérivent tout simplement de notre intérêt pour ce qui se passe au Canada actuellement dans le domaine des pensions, c'est-à-dire un désir sincère de voir réformer le système de revenu de retraite actuel, afin qu'il réponde mieux aux besoins de tous les Canadiens. Pour être plus précis, nous ne cherchons absolument pas à augmenter les revenus de retraire de nos enseignants.

J'aimerais parcourir avec vous le document que nous avons rédigé, sans le lire intégralement. Je vous en lirai les points saillants et vous avertirai lorsque, à l'occasion, je sauterai des

[*Texte*]

We do, for instance, go into a longish description of how the SABA, the Superannuation Adjustment Benefits Act, works. I am not going to read that into the record. If, during questions, you want to come back to that, we will be happy to deal with questions on those pages.

The Chairman: Thank you, Mrs. Wilson. Most of the members have had the report before them, so if you just want to . . .

Ms Wilson: I will try to emphasize what I think is worth emphasizing without . . . Yes, I hate being read to.

The Chairman: It is not that we do not like your voice, or anything like that.

Ms Wilson: Yes, I know. I hear.

First, on page 2, we looked at the sources of income for retired Canadians and we agreed completely that many Canadians are not well served by what happens currently. We do see some urgency in addressing the needs of Canadians who are not well served by the current system. Right now, the income programs that exist are partially co-ordinated, coverage is uneven and, in many cases, the outcome is inequitable.

In looking at reform, then, we have tried to analyse what we think would be involved and what we see dominantly as a redefinition of roles played by the public and private sectors and the federal and provincial governments.

In addressing the issue of pension reform, we do not pretend to have found all the answers for every Canadian. I should say that we find it much easier to deal with those Canadians who earn identifiable wages or salary than to find answers for those who do not, within the current structures.

We see the basic criteria for reform as being categorized as objectives dealing with income support, fairness to citizens, and income replacement. We support these general objectives and suggest that, in fact, in looking at reforms in general, any reform be measured against the need to look at income support, fairness and replacement.

The main difficulty arises in defining what the income replacement target is, because it is obviously not going to be the same on a personal level, nor on an institutional level, for every citizen. It then becomes necessary to assign responsibilities for income replacement.

The green paper addresses a desire to find balance between publicly structured systems and privately structured employer-sponsored plans, between mandatory pensions that are universal and the personal responsibility of Canadians to provide for themselves in their retirements, but we believe it is unrealistic to assign to each Canadian total responsibility to provide for retirement needs, and in some cases to assign major responsibility.

Ordinary citizens are ill-equipped to predict, when they are young, the conditions under which they will retire. The past 10 years of inflation, I think, make it very clear to us that the average person cannot have the foresight to calculate accurately what kinds of savings would be needed, or how those

[*Traduction*]

pages. Ainsi, nous expliquons en détail la façon dont la Loi sur l'indexation des régimes de retraite fonctionne, mais je ne voudrais pas que cela soit consigné au compte rendu. Si vos questions devaient porter sur ces pages, nous serions heureux d'y revenir.

Le président: Merci, madame Wilson. La plupart des membres du comité ont le dossier sous les yeux, et si vous voulez . . .

Mme Wilson: J'essaierai de mettre en lumière ce qui me semble important, sans . . . Je n'aime pas qu'on me lise un texte, moi non plus.

Le président: Ce n'est pas que votre voix nous déplaise, soyez-en sûre.

Mme Wilson: Oui, je sais. J'ai bien entendu.

D'abord, à la page 2, nous avons étudié les sources de revenu des Canadiens retraités, et nous sommes tombés d'accord pour dire que bon nombre d'entre eux ne sont pas bien servis par la situation actuelle. C'est sur leur situation qu'il est urgent de se pencher. Actuellement, les programmes de revenu qui existent ne sont que partiellement coordonnés, l'assurance est illégale et, bien souvent, les prestations aussi.

En étudiant cette question de la réforme, nous avons tenté d'analyser les enjeux et tenté de redéfinir les rôles des secteurs public et privé d'une part, et ceux des gouvernements fédéral et provinciaux, d'autre part.

En matière de réforme de pension, nous ne prétendons pas avoir trouvé la réponse pour tous. J'avoue que dans les structures actuelles, il est beaucoup plus facile de s'occuper des Canadiens gagnant des salaires qui sont identifiables que de ceux pour qui ce n'est pas le cas.

Les critères de base d'une réforme doivent être classés en objectifs, tels que l'appui en matière de revenu, l'égalité pour les citoyens et le revenu de remplacement. Nous souscrivons à ces objectifs généraux et sommes d'avis que toute réforme doit être mesurée par rapport au revenu, à l'équité et au remplacement.

La grande difficulté, c'est de définir la cible du revenu de remplacement, puisque ce dernier ne sera pas le même pour tous les citoyens, au niveau personnel comme au niveau institutionnel. Il est donc nécessaire de fixer des responsabilités en matière de revenu de remplacement.

Le Livre vert tente de trouver l'équilibre entre des systèmes publics et des régimes de pension de l'employeur, d'une part, et, d'autre part, entre des pensions obligatoires universelles et la responsabilité personnelle, pour tous les Canadiens, de pourvoir à leurs propres besoins à leur retraite. Nous sommes d'avis qu'il n'est pas réaliste de laisser à tous les Canadiens la responsabilité totale, et dans certains cas principale, de pourvoir à leurs propres besoins de retraite.

Les citoyens ordinaires, lorsqu'ils sont jeunes, ne sont pas en mesure de prédire quelles seront les conditions de vie à leur retraite. Au cours des 10 dernières années, l'inflation a démontré très clairement que le citoyen moyen ne peut prévoir ni calculer avec exactitude les économies qui lui seront

[*Text*]

savings should be invested. Many of the proponents of reform consistently emphasize the responsibility of the individual. We agree that the individual must assume responsibility and that, in fact, that has to be a major responsibility. But both the government and the employer have responsibilities in this regard. We have suggestions for a reasonable allocation of responsibility and believe there has to be a conceptual allocation as the sort of first step towards reform.

• 1530

Our basic assumption is that the individual should be expected to contribute during his or her working life towards the cost of providing replacement income in retirement. Over and above that, though, we believe firmly the employer should be expected to pay over a working career at least 50% of the cost of an adequate retirement benefit.

The government for its part has a responsibility to establish and maintain a universal system which provides at least minimally adequate retirement benefits for all Canadians. In that respect, the government then has to find systems to look after those Canadians who have not been, in the normal sense, employees during their working lives, if I may address myself to some of the comments about housewives and whether or not they work.

The government therefore has to establish pension benefits legislation which protects and safeguards the rights of all those involved in both voluntary and mandatory retirement systems; and finally and with some urgency, it must design tax laws that permit Canadians to defer taxation on savings to a level necessary to provide an adequate retirement income.

In looking at adequacy, it is clear that what is adequate to one individual may not be adequate to another, and one has to make some definitive statements not about a dollar amount that would be adequate but about how one would go about defining adequacy. It is our view that adequacy has to relate to the person's standard of living and the person's earnings while that individual was working. The Ontario Royal Commission on Pensions examined this matter at some length, and OTF is willing, for the purposes of discussion, to accept their definition of adequacy as reasonable as a base level of adequacy.

That particular study of pensions came out in 1978, and obviously, the figures require adjustment, even if one is going to use them as a mere section of a formula to try to do some calculations to look at what people would need. However, the useful concept embodied in their figures and in a study done for the Financial Executives Research Foundation would be that, ideally, a pension extends pre-retirement living standards into retirement. That essentially is what we would look for in this country.

We understand retirement creates changes in people's liabilities, including their income tax liabilities, and that in fact, the kind of gross income one is talking about is not the same as the working income. We deal with that in the paper.

[*Translation*]

nécessaires ni la façon dont il devrait les investir. Bon nombre des tenants d'une réforme placent constamment le fardeau de la responsabilité sur l'individu. Nous convenons qu'il lui faut assumer cette responsabilité, qui est souvent la responsabilité primordiale. Mais le gouvernement et l'employeur ont eux aussi des responsabilités à cet égard. Nous pensons qu'il doit y avoir répartition raisonnable des responsabilité et que la première étape vers une réforme doit consister en une répartition conceptuelle de ces responsabilités.

Les travailleurs devraient, tout au long de leur carrière, contribuer à leurs pensions. Mais les patrons devraient quant à eux cotiser à concurrence de 50 p. 100 au moins des pensions de leurs employés.

Il appartient au gouvernement de créer et d'entretenir un système universel de pensions assurant à l'ensemble des Canadiens ne serait-ce qu'un minimum décent. C'est pourquoi le gouvernement doit trouver le moyen d'assurer la retraite des personnes qui n'ont pas fait une carrière dans le sens où l'on l'entend généralement, c'est-à-dire essentiellement les femmes au foyer.

Le gouvernement doit donc introduire une loi sur les pensions de retraite protégeant les droits de tous les travailleurs, qui cotisent à des fonds de pensions obligatoires ou facultatifs. Enfin, le gouvernement doit adopter sans tarder des lois fiscales permettant aux Canadiens de reporter l'impôt sur l'épargne de façon à leur permettre d'accumuler suffisamment d'économies en vue de leur retraite.

Comme ce qui est assez pour un n'est pas nécessairement suffisant pour l'autre, il s'agit de fixer non pas des chiffres mais de commencer pas décider ce qui est suffisant. À notre avis, une pension suffisante dépend du niveau de vie et des revenus des travailleurs au cours de leur carrière. La Fédération des enseignants de l'Ontario accepte, aux fins de la discussion, la définition d'un niveau suffisant de pensions retenue par la Commission royale de l'Ontario sur les pensions qui a examiné cette question en détails.

Mais cette étude remontant déjà à 1978, il est évident que les chiffres devront être rajustés. L'essentiel c'est que d'après cette étude ainsi que d'après celle de la Fondation de recherche des cadres financiers, les pensions de retraite devraient en principe pouvoir permettre à leurs bénéficiaires de jouir au cours de leur retraite du même niveau de vie que pendant leur vie active. Voilà quel devrait être notre objectif pour le pays.

Il est évident que certaines charges diminuent avec la retraite, et notamment l'impôt sur le revenu, les revenus bruts après la retraite étant inférieurs à ce qu'ils étaient au cours de la vie active. C'est une question que nous aborderons par la suite.

[*Texte*]

We have attempted to use some of the methodology used in the two previous studies to assess, from our viewpoint, what would be adequate. On page 12, we have looked on a tabular basis at the kind of income replacement needed for someone earning a particular wage or salary in any given year, and roughly, we come out to a figure of 72% on average; 72% at half the average industrial wage—or 0.75, rather—would be a desirable replacement ratio. The ratio changes as salaries go up.

For individuals with income levels approaching or exceeding the average industrial wage, who belong to employment-related pension plans to which they personally make significant contributions throughout an entire career, OTF believes an adequate retirement income from universal retirement income plans and employment-related plans must permit the maintenance of the pre-retirement standard of living. We are not prepared, however, to recommend that this standard of income replacement be mandated for all employees. The element of free choice should not be removed from the adequacy equation. Given that choice, not all employers would be willing to establish and contribute to plans which, in conjunction with universal mandatory plans, provide for this level of replacement, and not all employee groups would choose to forgo current consumption at a level necessary to finance their portion of the benefit costs.

In examining the situation of Canadians, we have also examined the whole question of an individual's responsibility to save for retirement, and we recognize that even Canadians in the middle-income bracket would have significant difficulty in providing for their retirement through savings. It is estimated that only about one-fifth of this group would have sufficient savings to replace over 15% of pre-retirement earnings. That is from the green paper.

It might be a fair assumption that we should not expect that individuals do more than that from their savings. We believe strongly, though, that each Canadian employee should have a fair opportunity to acquire a pension entitlement which will permit the maintenance of his or her pre-retirement standard of living in retirement and that employers and employees should make this a priority.

In cases where the employer does not participate in voluntary earnings-related plans, income should be provided from universal retirement provisions and personal savings of various kinds.

In our study, we did examine the social security system. We make the assumption that it should continue to form the foundation of the provisions for retirement income for Canadians but see that its one major flaw should be addressed: Old Age Security is indexed to prices.

In recent times, wage and salary increases have, on average, exceeded increases in the CPI. As a result, the income replacement ability of the OAS has gradually diminished. In just less than 20 years, it has declined from approximately 20% of the average industrial wage to just over 14%. We believe this erosion must be checked, that Old Age Security must be paid on a universal basis to all Canadians 65 and over and that

[*Traduction*]

Nous avons fait appel à la méthodologie utilisée par les deux études précitées pour établir à notre tour un niveau de pensions de retraite suffisant. D'après le tableau à la page 12 sur le rapport entre salaires et pensions de retraite, il découle que ces dernières devraient s'élever en moyenne à 72 p. 100 du salaire industriel moyen, ce rapport augmentant en fonction des salaires.

La Fédération des enseignants de l'Ontario est d'avis que pour les personnes ayant un salaire plus ou moins égal au salaire industriel moyen et qui ont pendant toute leur carrière cotisé à un fonds de pensions, le montant global de la pension de retraite, toute source confondue, devrait leur permettre de continuer à vivre au même niveau de vie. Cependant, ce niveau des pensions de retraite ne devrait pas être obligatoire pour tous, les intéressés devant pouvoir bénéficier d'une certaine liberté de choix. En effet, certaines personnes pourraient ne pas vouloir cotiser suffisamment à une caisse de pensions pour s'assurer pareil niveau de vie à l'âge de la retraite, ce qui exige de sacrifier leur pouvoir d'achat durant leur vie active.

Pour ce qui est de l'obligation des citoyens d'économiser en vue de leur retraite, nous sommes arrivées à la conclusion que même les personnes de la tranche de revenus moyens auraient beaucoup de mal à mettre assez de côté en vue de leur retraite. D'après le Livre vert, un cinquième seulement de ce groupe parvient à mettre de côté assez pour s'assurer une retraite équivalente à 15 p. 100 de leur salaire.

Nous ne pensons pas qu'on puisse raisonnablement s'attendre à plus. Nous estimons par contre que tous les travailleurs canadiens devraient toucher des pensions de retraite qui leur permettent de maintenir leur niveau de vie arrivés à l'âge de la retraite. Cette question devrait être examinée en priorité aussi bien par les travailleurs que par le patronat.

Lorsque les patrons ne cotisent pas à une caisse de pension facultative, les pensions de retraite devraient provenir du régime de pensions universel ainsi que des économies des intéressés eux-mêmes.

Le Régime de la sécurité sociale devrait rester le fondement du système de pensions de retraite; cependant, l'indexation des prestations de la Sécurité de la vieillesse sur les prix devrait être revue.

En effet, la hausse moyenne des traitements et salaires au cours des dernières années a été plus rapide que l'augmentation de l'indice des prix de détail, si bien que la valeur des prestations de la Sécurité de la vieillesse a baissé avec le temps. En moins de 20 ans, ces prestations sont passées de 20 à 14 p. 100 du salaire industriel moyen. Nous estimons que cette détérioration doit être enrayée, que les prestations de la Sécurité de la vieillesse doivent être versées à tous les Cana-

[*Text*]

its benefits should be maintained at 15% of the average industrial wage.

Originally, the Canada Pension Plan, in conjunction with the Old Age Security, was designed to replace 45% of the income of an individual who had a career history of earnings at the average industrial wage. In 1982, this individual would have been entitled to benefits amounting to approximately 32% of pre-retirement income from these two sources, an amount insufficient to support a single individual at the poverty level.

The other difficulty we see in looking at combined retirement income is that less than half the paid labour force are members of employer-sponsored plans. Late vesting, inadequate portability, poor indexing and limited survivor benefits make the coverage of many of those that are less than ideal.

To try to ensure that the earner has a fair opportunity to acquire an adequate pension entitlement is something that can be accomplished only through compulsory measures. We can look at two things: mandatory participation in private pension plans or expansion of the Canada Pension Plan. Along with the Government of Saskatchewan, we conclude that the most desirable mode to take is expansion of the Canada Pension Plan.

We recommend it be expanded by increasing the earnings ceiling to the average industrial wage, with the maximum individual benefit to 40% of the final three-year average of the AIW. Pension benefits legislation should be amended to preserve the existing equity of participants in integrated employment-related plans.

We demonstrate in Table II some of the effects of our recommendations. I would point out that implementation of this recommendation would enable the vast majority of Canadian earners to acquire, over a career, from Old Age Security and CPP an entitlement capable of sustaining them in retirement above the poverty level. It would also permit individuals who earn up to approximately three-quarters of the average industrial wage and who are not participants in employment-related private plans to maintain their pre-retirement standard of living in retirement by supplementing OAS and CPP with personal savings. It would encourage employers to participate in earnings-related pension plans to supplement the OAS and CPP benefits for employees earning near or above the average industrial wage. Implementation of these proposals would go a long way towards the provision of adequate retirement income for Canadians.

• 1540

The recommendations related to that are summarized on page 23.

We recognize that these proposals will not eradicate poverty among the elderly. CPP does not provide coverage for every-

[*Translation*]

diens âgés de 65 ans et que la valeur de ces prestations doit être maintenue à 15 p. 100 du salaire industriel moyen.

A l'origine, les prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse devraient être équivalentes à 45 p. 100 du revenu des personnes gagnant le salaire industriel moyen. Or, en 1982, ces deux prestations ne représentaient plus que 32 p. 100 du salaire industriel moyen, montant inférieur à ce qui est nécessaire pour permettre à une seule personne de vivre au seuil de la pauvreté.

Il faut également tenir compte du fait que moins de la moitié de la main-d'oeuvre active cotise à des régimes de pensions patronaux. Mais même pour ceux qui cotisent effectivement, les pensions sont souvent insuffisantes, les quotes-parts patronales leur étant attribuées trop tard, les pensions n'étant pas transférables, insuffisamment indexées et les pensions de réversion étant insuffisantes elles aussi.

Il faut rendre certaines mesures obligatoires pour assurer à tous une pension de retraite suffisante; soit en rendant obligatoire la cotisation à des régimes de pensions privés, soit en relevant le plafond des Régimes de pensions du Canada. C'est cette deuxième solution que nous avons retenue, comme l'a fait d'ailleurs le gouvernement de la Saskatchewan.

Le plafond des salaires aux fins du Régime des pensions du Canada devrait être équivalent au salaire industriel moyen, les prestations ne devant pas dépasser 40 p. 100 du salaire des trois dernières années du bénéficiaire. En outre, la loi sur les pensions devrait être modifiée de façon à sauvegarder la quote-part des participants dans les régimes de pensions intégrés.

Vous trouverez au tableau II, les répercussions de nos recommandations. Vous remarquerez à ce propos que la mise en oeuvre de cette recommandation permettrait à la vaste majorité des Canadiens de toucher une pension de retraite leur permettant de vivre au-dessus du seuil de la pauvreté grâce aux prestations de la sécurité de la vieillesse et du Régime des pensions du Canada. Ces recommandations permettraient en outre aux personnes gagnant environ trois quarts du revenu industriel moyen et qui ne cotisent pas à des régimes de pensions privés de maintenir leur niveau de vie au-delà de leur retraite en accumulant des économies qui viendront s'ajouter aux prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada. Cela encouragerait également les patrons à cotiser à un régime de pensions dont les prestations viendrait s'ajouter à celles de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada pour les employés dont le salaire est plus ou moins équivalent au salaire industriel moyen. La mise en oeuvre de ces propositions constituerait un premier pas pour assurer un niveau de vie convenable à l'ensemble des Canadiens.

Ces recommandations sont résumées à la page 23.

Bien entendu ces propositions n'élimineront pas complètement la pauvreté parmi les personnes âgées, le Régime des

[*Texte*]

one. Casual workers, migrant workers, persons whose income falls below the basic exemptions are excluded. Immigrants arriving at a late age will be unable to qualify for full benefits. In addition, the incomes of many individuals who are already retired will be affected only marginally. There is therefore a continued need for social assistance to those with incomes below base levels. We support the first principle for pension reform enunciated in the green paper that elderly Canadians should be guaranteed a reasonable minimum income, and advocate that support be made available through the Guaranteed Income Supplement program.

In looking at the poverty level for individuals and married couples, we recommend that it be determined as a fixed percentage of the average industrial wage, and that the Guaranteed Income Supplement be increased to a level that ensures that elderly residents of Canada are not required to live below the poverty level established for larger urban centres.

The green paper makes a number of proposals in the regulation of private employment-related pension plans. One of the proposals is related to vesting, and we would differ from the recommendation.

It is our strong view that day one vesting is particularly important for individuals who elect to spend some significant portion of their adult years outside the paid workforce. Women who remain in the home to raise their children are but one example. It is vitally important that these individuals accrue pension entitlement for all time spent in the paid labour force. The objection to day one vesting has ordinarily been that it is clerically difficult to keep track of the pensions. Surely we recognize by now that the computer has removed most of the clerical difficulty.

The second suggestion that the employer be required to pay for at least half of the vested benefit earned by a terminating employee is worthy of support. A terminating employee should be free to transfer that portion of his or her contributions with interest in excess of the amount required to cover the employee's portion of the vested benefit cost to a registered retirement plan. What we are saying there is that if there is an excess over that amount required to cover the benefit which is vested, the employee should be free to move that, but not the vested benefit.

Essentially we believe that individuals acquire the right to pension benefits rather than ownership of the pension assets. The support of the right of the individual to transfer contributions in excess of those required to pay for his or her share of a vested benefit upon termination is the sole exception to that position.

We believe strongly that no provision should be made to permit the individual contributor to withdraw the value of his or her pension benefit or to transfer it to an individual plan. Essentially we are admitting that individuals, particularly when they are young, do not necessarily behave with foresight

[*Traduction*]

pensions du Canada ne s'appliquant pas à tous, les travailleurs occasionnels, les travailleurs migrants, les personnes dont le salaire est inférieur aux exemptions minimales étant exclus. Les immigrants d'un certain âge n'ont pas droit à une pension complète. En outre ces mesures n'auront que peu d'effets sur les personnes actuellement à la retraite. Les personnes dont les revenus sont inférieurs à un certain minimum devront donc continuer à toucher l'assistance sociale. Nous approuvons le premier principe contenu dans le Livre vert sur la réforme des pensions, principe selon lequel tous les Canadiens du troisième âge devraient pouvoir compter sur un revenu minimum raisonnable, ce qui devrait à notre avis se faire au moyen du Supplément de revenu garanti.

Le seuil de la pauvreté, tant pour les personnes seules que pour les couples mariés devrait correspondre à un pourcentage fixe du salaire industriel moyen; en outre, le Supplément de revenu garanti devrait être relevé de façon à ce que les personnes âgées ne soient pas obligées de vivre en-dessous du seuil de la pauvreté tel quel calculé pour les grands centres urbains.

Le Livre vert fait une série de recommandations en ce qui concerne la réglementation des régimes de pension privés. Nous ne saurions quant à nous approuver la recommandation relative aux cotisations patronales.

Nous sommes en effet convaincus que les cotisations patronales doivent être acquises aux travailleurs dès le début de leur carrière, et ce surtout pour les personnes qui pour une raison ou pour une autre décident d'interrompre leur carrière. Les femmes qui restent au foyer pour élever leurs enfants ne sont d'ailleurs pas les seules intéressées. Il est essentiel que cette catégorie de travailleurs puisse avoir droit aux cotisations patronales pendant toutes les années qu'elles ont travaillé. Ceux qui s'opposent à cette mesure affirment que d'un point de vue simplement pratique, il est très difficile de suivre un nombre aussi important de dossiers de pension. Cette objection n'en est plus une depuis l'introduction de l'ordinateur.

Nous appuyons également la deuxième proposition selon laquelle les patrons seraient tenus de verser la moitié au moins des droits acquis au moment où un employé quitte son emploi. Les employés quittant leur travail devraient pouvoir transférer la partie de leurs cotisations, y compris les intérêts, qui dépassent le montant nécessaire pour couvrir la partie qui leur est acquise. Les employés devraient donc être libres de transférer uniquement le montant qui dépasse l'argent qu'ils auraient acquis.

C'est en effet la pension qui leur est acquise et non pas le capital donnant droit à cette pension. La seule exception à cette règle est le droit des travailleurs de transférer les cotisations dépassant les montants nécessaires pour couvrir leurs droits acquis au moment où ils cessent un emploi.

Nous estimons en effet qu'il ne faut pas autoriser les personnes à retirer la totalité de leurs cotisations ou à les transférer à un régime de pension individuelle. En effet trop de gens ont tendance surtout lorsqu'ils sont jeunes à ne pas prévoir pour leur vieil âge. Si en outre on les autorisait à

[*Text*]

and wisdom in relation to their retirement needs. Were they allowed to freely withdraw pension benefits, the temptation to invest those benefits in other things which would not look after old age would be very strong.

The Chairman: Ms Wilson, we only have about six minutes left before we have to vacate.

Ms Wilson: Okay.

Let me deal with some of the major things related to that. If in fact one accepts day one vesting, it is necessary, we believe, to have a central registry of deferred pension benefits established and maintained which would report both to companies and to individuals. We also believe that there should be more force put into the whole question of employer-sponsored pension funds.

We are pleased that Ontario has dropped its long-standing objection to the child rearing drop-out provision in the Canada Pension Plan, but do not think that alone will solve the complicated question of how to deal with women who have been outside the workforce for much of their adult lives. The whole question of women, though, is one that raises questions about discrimination within pension funds. The one thing we would say there, and it is addressed in some detail, is that any fund is a pool and within any pool individuals will not always be treated identically, and that the main aim should be to reduce to as low a level as possible discriminatory judgments that are made, but that in fact there will always be within large pooled funds some discrimination. It will vary from time to time. Within our own fund there is a degree to which it may in fact vary to the disadvantage of males who do not live as long as the women do, and in a final earnings fund the women, if you like, have an advantage. In other kinds of funds, which by and large women are in in the general labour force, the women are disadvantaged.

There is a long section here on indexation. We would disagree with what we heard the bankers say. We operate within an indexed fund. The separate fund which provides the indexation is healthy. There is a cap on the indexation, and we are satisfied with the degree to which that indexation is operating right now. We are also satisfied—the two of us at this table have been part of the group that assists in reviewing that fund over the last three years—that the actuarial projections have been carefully done and that the fund is healthy; that there may come a point in the 1990s where we have to increase the contributions, but that that is not necessary now and that that should be addressed at a later stage.

What do you think, David? Is there anything else, or should I leave some time for questions?

The section in which we deal with survivor's benefits is one that we would like you to look at with care. We have a slightly different proposal from the green paper proposal. And I should say that in terms of integrating housewives into the CPP we have doubts about the mechanisms proposed and are very nervous about the concept of imputing wages, because there are other things that could be imputed such as taxation; and we are still not clear what would happen with matching

[*Translation*]

retirer leurs cotisations de pension, ils pourraient être tentés de dilapider cet argent ailleurs.

Le président: Madame Wilson, il ne nous reste que six minutes environ.

Mme Wilson: D'accord.

Si la totalité des cotisations est acquise aux travailleurs dès qu'ils commencent à travailler, il faudrait constituer un relevé centralisé du montant des pensions avec jouissance différée, montant qui serait communiqué aux entreprises aussi bien qu'aux travailleurs. Nous estimons par ailleurs que les fonds de pension patronaux devraient jouer un rôle plus important.

Nous sommes heureux de constater que le gouvernement de l'Ontario cesse enfin de s'élever contre les dispositions du Régime de pensions du canada permettant aux parents d'interrompre de travailler pendant un certain temps pour élever les enfants, même si cette mesure ne permet pas à elle seule de résoudre le problème des femmes qui ont interrompu leur carrière pendant de nombreuses années. Mais ceci soulève à son tour la question de la discrimination dont les femmes font l'objet dans le cadre des régimes de pensions. Mais il est impossible dans le cadre d'un fonds aussi vaste de traiter tous les individus identiquement, l'objet étant de minimiser dans toute la mesure du possible les mesures discriminatoires, inévitable dans ce genre d'institution. Dans notre propre fonds, c'est sans doute les hommes qui sont désavantagés, car ils ne vivent pas aussi longtemps que les femmes. Mais pour le reste des fonds qui représentent l'ensemble de la main-d'oeuvre, c'est plutôt les femmes qui sont désavantagées.

Nous avons consacré un long chapitre à l'indexation. À ce sujet nous ne sommes pas d'accord avec les banquiers. Notre fonds est indexé, à concurrence d'un certain plafond et jusqu'à présent cela a bien marché. Mon collègue et moi participons depuis trois ans à un groupe chargé d'examiner ce fonds et nous sommes arrivés à la conclusion que les prévisions actuarielles ont été établies avec soin et que dès lors le fonds est solide. Il se pourrait qu'au cours des années 90, les cotisations doivent être majorées, mais ce n'est pas indispensable pour le moment.

Que pensez-vous David? Dois-je ajouter encore quelque chose ou vaudrait-il mieux laisser un peu de temps pour les questions?

La question des prestations au survivant devrait être examinée attentivement. Notre position diffère à cet égard de celle du Livre vert. Nous avons en effet certains doutes quant aux modalités proposées pour intégrer les femmes au foyer au Régime de pensions du Canada; la possibilité de leur imputer des salaires forfaitairement est très discutable, car on pourrait tout aussi bien imposer les gens forfaitairement. Nous ne voyons pas très bien ce qui arriverait avec l'équivalent des

[*Texte*]

contributions in that particular kind of case and what the long-term effect on the fund would be did the individual not have to pay both contributions.

I think what we are really saying there is that in terms of the problem facing women, we do not want to minimize it. We do not think a satisfactory solution has been reached in the current proposal and would be willing to explore it further.

And I should record one change on page 55, Mr. Chairman, so that people will not have the same difficulty I have today reading a particular chart. On the sixth line there is an "and" before the figure "80%"; the "and" should read "or", and then in fact the chart on which we discuss survivor's benefits is clear.

I know you have very few minutes left.

The Chairman: Two. Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just very briefly with regard to the question of pensions for homemakers. We have had several proposals made to us in the course of these hearings that are really quite imaginative. We are looking at them in more depth, hoping that perhaps out of this will come another proposal that may be workable. We all have the same problem wrestling with this.

I have a couple of questions I want to ask you. First of all, is there any portability between the pension plans that you have worked out here in Ontario and in teachers' federations in other provinces? Can you go to any other province and . . .

Ms Wilson: Not any others. Is British Columbia the only one we cannot go to right now, David?

Mr. David Aylesworth (Executive Assistant, Ontario Teachers' Federation): By and large there is total reciprocity with some modification, but you can move freely within the civil service plans, within the teacher plans across the dominion.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You have a very active group in this province, the Superannuated Teachers of Ontario.

Ms Wilson: Yes, we do.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Do you give them the opportunity to sit on any board in looking into how these funds are invested? Do they have any say in it?

Ms Wilson: We do not have any say in how the funds are invested. We would like to have.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But do they meet with you when you are drawing up your positions to present to the government and so on?

Ms Wilson: Yes. They have an office, and they operate out of the same building we operate out of, so more than formal discussion goes on. There is a great deal of informal discussion, too. They do report to the board of governors of the Ontario Teachers' Federation. And in the last round of negotiations, the one that I have said is still incomplete, there were lump sum adjustments made in some very, very low pensions. Now we are talking about people who retired in the 1940s and

[*Traduction*]

cotisations patronales dans ce cas ni quel serait l'effet à long terme pour le fonds si les bénéficiaires n'étaient pas obligés de verser les deux types de cotisations.

Nous ne cherchons nullement à minimiser le problème auquel les femmes ont à faire face. À notre avis les solutions mises en avant jusqu'à présent ne sont pas satisfaisantes et nous sommes tous disposés à étudier la question plus à fond.

Je voudrais faire une mise au point concernant le tableau figurant à la page 55 de la version anglaise. A la sixième ligne le mot *and* qui précède 80 p. 100 devrait être remplacé par le mot *or* et de cette façon le tableau devient tout à fait clair.

Je sais qu'il vous reste à peine quelques minutes.

Le président: Tout juste deux. Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Un mot concernant la pension de retraite des femmes au foyer. On nous a proposé plusieurs solutions fort intéressantes que nous sommes en train d'étudier plus en détail, dans l'espoir que nous aboutirons enfin à une solution pratique.

J'ai deux questions à vous poser. Je voudrais tout d'abord savoir si vous pouvez transférer vos régimes de pensions dans d'autres provinces?

Mme Wilson: Je crois qu'ils peuvent être transférés partout à l'exception de la Colombie-Britannique, n'est-ce pas David?

M. David Aylesworth (adjoint exécutif, Fédération des enseignants de l'Ontario): Dans l'ensemble et à quelques détails près, nos pensions sont tout à fait transférables.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): L'Association des enseignants retraités de l'Ontario est un groupe très actif.

Mme Wilson: En effet.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce que ce groupe a son mot à dire quant à la façon dont l'argent de ce fonds est investi?

Mme Wilson: Non nous n'avons rien à dire à ce sujet, malheureusement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce que vous les consultez lorsque vous rédigez vos mémoires à l'intention du gouvernement?

Mme Wilson: Oui, car nous avons nos bureaux dans le même immeuble, ce qui facilite la consultation. Nous avons également des discussions informelles. Ils doivent rendre compte au Conseil d'administration de la Fédération des enseignants de l'Ontario. Lors des dernières négociations qui n'ont d'ailleurs pas encore abouti, les pensions les plus basses ont été légèrement relevées. Il s'agit notamment de personnes

[*Text*]

1950s, and in fact I think we had some still alive who retired in the 1930s. Those issues were dealt with.

• 1550

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You put forward a proposal on the expansion of the Canada-Quebec Pension Plan. You talked about 40% of the final three-year average of the AIW. There was a table which set out the benefits, table 2; but have you done any costing of that? Is there any further information you could supply us with later that would provide us with some figures to see what you are getting at?

• 1555

Mr. Aylesworth: I would draw your attention to page 62, which is a section on financing the Canada Pension Plan. We estimate, based on the projections that were done for the costing of the Canada Pension Plan and the proposals that we have made, that the long-term contribution rate would be somewhere in the range from about 14.5% to 17.5%, and you will find that there is not only that but there are recommendations concerning the financing of the Canada Pension Plan and, indeed, a suggestion as to how one might proceed in increasing contribution rates.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, this is just a final comment. The recommendation that you make that a pension be regarded as a flow of income, as you say, as it is in Ontario rather than a property asset as it is in British Columbia, how has that been affected with regard to Ontario, as a result of the ruling made by the federal court the other day? With regard to women who have waived their rights to, say, the estate or assets, and that has been interpreted to include the Canada Pension, does that not put them in a very difficult situation?

Ms Wilson: I am not saying it is an unimportant issue. It has to be dealt with a bit separately from what we are talking about. Essentially, what has happened in Ontario is that if a women does not waive her rights, the courts have the right to garnishee pensions. So the courts in fact can ensure that a divorce settlement, which includes pension rights, is fully met and that was difficult before. Now, the whole question of women's waiving their rights is much broader than the pension question, although, in the long term, the pension thing becomes a critical part of it. I think that really has to be addressed in relation to marriage law.

The Chairman: Thank you, Miss MacDonald.

I just have one line of questioning I guess, Ms Wilson, and it is one I raised with the Canadian Bankers' Association—the perception by the public that a lot of the public sector plans are plans that cannot be afforded in the private sector. Since their viewpoints are on record, I would like to have some discussion on yours. I notice, for instance, that your supplementary adjustment benefit fund is on a 1%, 1% joint contributory basis, and at the present time it has no unfunded liability.

Ms Wilson: Yes, that is correct.

[*Translation*]

ayant pris leur retraite au cours des années 40 ou 50 voire même au cours des années 30.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous avez parlé de l'augmentation du Régime de pensions du Canada et du Québec. Vous avez parlé de 40 p. 100 de la moyenne des trois dernières années du S.I.M. Vous avez montré les prestations au Tableau 2. Mais avez-vous des chiffres des coûts? Pouvez-vous nous donner des précisions et des chiffres à l'appui?

M. Aylesworth: J'attire votre attention à la page 62 qui traite du financement du régime des pensions du Canada. D'après les prévisions de coûts, le taux de cotisations à long terme s'établirait entre 14.4 et 17.5 p. 100. Vous y trouverez également des recommandations concernant les modalités de financement du Régime de pensions du Canada ainsi que sur la façon de relever éventuellement les taux de cotisations.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Comment la décision rendue par la Cour fédérale l'autre jour se répercutera-t-elle sur la façon dont l'Ontario envisage les pensions, c'est-à-dire comme étant une série d'entrées plutôt que comme un avoir comme c'est le cas en Colombie-Britannique? Est-ce que cela ne rend pas plus précaire encore la situation des femmes qui ont abandonné leurs droits, y compris ceux du Régime de pensions du Canada?

Mme Wilson: C'est certes une question importante, mais qui doit être traitée séparément. Dans l'Ontario, lorsqu'une femme n'abandonne pas ses droits, les tribunaux peuvent saisir des pensions. Ainsi les tribunaux peuvent faire respecter toutes les clauses d'un divorce, y compris les pensions, ce qui était difficile par le passé. Le fait pour une femme d'abandonner ses droits dépasse de loin la seule question des pensions, bien qu'à long terme, la question des pensions vient à jouer un rôle prédominant. Cela relève à proprement parler du droit de la famille.

Le président: Merci, mademoiselle MacDonald.

J'avais déjà fait remarquer à l'Association canadienne des banquiers que les gens en général ont l'impression que le Régime des pensions du secteur public dépasse de loin les moyens du secteur privé. Je voudrais connaître votre position à ce sujet. Je vois que ce rajustement des prestations supplémentaires est financé conjointement à concurrence de 1 p. 100 et qu'il ne possède pas de déficit non capitalisé.

Mme Wilson: C'est exact.

[*Texte*]

The Chairman: Therefore, you envisage, I think somewhere in the mid-1990s, that you are going to have to change that contribution rate. To what, actuarially, has that been designed—triple or double? Do you have any idea?

Ms Wilson: I do not really know yet. I will try to answer and I will then let David wade in if I go wrong. At the last two rounds of meetings that I have attended, it has been unclear to what degree we will have to increase the contribution, partly because of the unexpectedly high interest rates over a relatively short period of time, and that threw off previous calculations. I think it is one of the things that makes one understand there is no point in looking at pensions over a 10-year period; it is really a 25- to 50-year period you are looking at, generally speaking.

The last time we discussed this actively I think we decided that in about three or four years we would have to look seriously at how much of an increase there would be, and I will see if David can throw out some of the figures we have talked about. But the thing that has startled me, getting into this, is how much the figures can float depending on what you earn, and what happens to inflation and therefore interest.

Mr. Aylesworth: The comment that I would make about the SABA approach doing it, and it is contained in this brief and there is some extensive discussion on it, including the security of the inflation premise and how inflation has varied widely in the last little while. The closest comparison to the SABA approach is the Canada Pension Plan. All we can say is that like the Canada Pension Plan the cashflow projections are monitored annually—they are monitored more frequently than that, but they are updated annually. We knew when we started that the contributions would have to be increased.

With regard to the public-private issue that you raised, I think in some ways you are comparing apples to oranges. Mr. Jones, in the brief that the Ontario Economic Council will bring forward to you, has some statistics on the participation in private sector funds, and over half of the participants in those private sector funds belong to non-contributory plans. So when you are talking about a non-contributory plan on the one hand and a contributory plan, where individuals over an entire career make a substantial commitment to financing a retirement benefit, I just do not think you have close comparables.

The Chairman: The Bankers' Association stated that the same rules should apply to the public sector as apply to the private sector, on the basis that all of those plans should either be amortized over the same period of time . . . If there is an unfunded liability, it should be dealt with in the same manner as would occur in the private sector.

Ms Wilson: It is under the Pension Benefits Act right now.

Mr. Aylesworth: The main fund is deemed to be under the Pension Benefits Act right now and, indeed, the special payments on that fund are less than 1% of the normal contributions—excuse me, 1% of the income of teachers. So it is very nearly to a point where it is fully funded.

With regard to the adjustment benefits fund, we are talking about the security of a pension promise, and if you go into this, there is discussion of the question of what is done in the private

[*Traduction*]

Le président: Vous serez dès lors obligés de modifier les taux de cotisations vers le milieu des années 90. Ces cotisations seront-elles doublées ou triplées?

Mme Wilson: Je vais essayer de vous répondre et Davis pourra toujours me corriger si je me trompe. Au cours des deux dernières réunions auxquelles j'ai participé, on ne savait toujours pas de combien il faudra relever les cotisations, la flambée soudaine des taux d'intérêts pendant une courte période de temps ayant compliqué les calculs. Ce qui montre d'ailleurs que les pensions doivent être envisagées non pas sur une période de dix ans mais plutôt sur des périodes de 25 à 50 ans.

Lors de nos dernières discussions, on avait dit que les cotisations devraient sans doute être relevées d'ici trois ou quatre ans. David se souvient peut-être des chiffres exacts. Mais tout dépend du montant de salaire, de l'inflation et des taux d'intérêt.

M. Aylesworth: L'approche de SABA dont nous faisons état dans notre mémoire tient compte du taux fluctuant de l'inflation. L'approche de la SABA est analogue à celle du Régime des pensions du Canada pour lequel des prévisions de liquidité sont faites annuellement et même plus souvent que cela. Nous savions donc au départ qu'il faudrait relever les cotisations.

Pour ce qui est de la différence entre les régimes de pensions du secteur public et privé, c'est comme si l'on voulait comparer des serviettes et des torchons. Le Conseil économique de l'Ontario fait valoir dans le mémoire qu'il compte vous soumettre que plus de la moitié des adhérents aux fonds de pension privés ne versent pas de cotisation à ces fonds. On ne saurait donc comparer un fonds de pension auquel les adhérents d'une part contribuent pendant toute leur carrière à des fonds auxquels les adhérents ne contribuent strictement rien.

Le président: D'après l'Association des banquiers, les régimes de pension tant publics que privés devraient être assujettis aux mêmes règles en ce qui concerne la durée de l'amortissement. Ainsi un déficit non capitalisé dans le secteur public devrait être réglé de la même façon que dans le secteur privé.

Mme Wilson: Cela relève de la Loi sur les pensions.

M. Aylesworth: Le fonds de pension relève d'ores et déjà des dispositions de la Loi sur les fonds de pension; d'ailleurs les paiements spéciaux à ce fonds représentent moins de 1 p. 100 du revenu des enseignants. On peut donc dire que le fonds est pratiquement entièrement capitalisé.

Pour ce qui est du fonds d'ajustement des prestations servant à garantir les montants des pensions, il faut comparer ce que l'on fait à cet égard à ce qui se fait dans le secteur privé à

[*Text*]

sector: the concept of ad hoc adjustments. We raised the question: If there is no plan for a future ad hoc adjustment, when can a pensioner afford to spend the adjustment, as opposed to saving it as a contingency against a further reduction in the real value of the pension?

The Chairman: That is on page 39?

Mr. Aylesworth: Yes. If you have an opportunity to go through that section, I think you will find that most of the issues that you wish to raise with regard to the security of the pension promise, and with regard to the operation of that fund, are addressed in the report.

Ms Wilson: Mr. Jones would like to make a quick comment on that.

Mr. Jones: I just wanted to make the point that there is this sort of general impression that is given in statements, such as the one we heard today, that public plans are out of control. Certainly in Ontario they come under the jurisdiction of the Pension Benefits Act and the commission thereunder, and if one wants a lesson in controls, one just has to try to deal with that commission. The Ontario government is certainly aware of the power of that commission. So I think these generalizations sometimes make it difficult for all public plans. They should not be tarred by that general . . .

The Chairman: To be fair to the Canadian Bankers' Association, I think they premised their remarks by saying that this is with respect to the federal superannuation fund, not to any others. So I suppose I should premise my remarks by asking you that, if in the event you do have an unfunded liability, do you think that that unfunded liability should be treated any differently in public sector plans?

Mr. Jones: That is a tough question. I guess we have to say really no to it, because it is not currently.

Ms Wilson: It is dealt with differently right now. The system seems to be satisfactory because it is dealt with within the rules.

The Chairman: Oh, I know, but they are suggesting to us that we change the rules.

Mr. Jones: Your question is difficult, because it is very complex when you study the history of a plan. In our plan, for example, there were years in which the government, I suppose for good and just reason, did not match the teacher's contribution. So whereas in 1983 we are at a 6 and 6 and a 1 and 1, in and around 1949-1954, David, we were at what? . . . 5 and 4. There was a difference, and so we have had these arguments with them from time to time. If each party had maintained its contribution, then the health of the fund might be at a different stage at this point in time. You know how endless that argument is when you start arguing history.

Ms Wilson: There have been other anomalies, too, historically. I suppose the real answer is, how did the unfunded liability get there? Sometimes it is a calculation. Usually it is just a calculation, but in one particular year . . . They do not use this method any more because of the uproar, but in looking at the fund, the actuaries decided to use a zero salary increase

[*Translation*]

l'aide d'ajustements spéciaux. Si rien n'est prévu pour un ajustement spécial à l'avenir, la question se pose à savoir quand les retraités peuvent à bon escient dépenser le montant de l'ajustement plutôt que de le mettre de côté pour faire face à l'érosion de leur pension.

Le président: C'est à la page 39?

M. Aylesworth: Oui. La plupart des questions traitant de la garantie du montant des pensions ainsi que des modalités de fonctionnement du fonds sont contenues dans ce chapitre..

Mme Wilson: M. Jones voudrait ajouter quelques mots à ce propos.

M. Jones: On entend souvent dire comme le président vient de le répéter d'ailleurs que les régimes de pensions publics échappent à toute maîtrise. Or dans l'Ontario, les fonds de pension relèvent des dispositions de la Loi sur les régimes de pensions ils sont donc de la compétence de la commission découlant de cette loi, commission qu'il n'est guère facile de bousculer. Le gouvernement de l'Ontario pour sa part ne se fait aucune illusion quant aux pouvoirs de la commission. Ses généralisations sont souvent non fondées.

Le président: L'Association des banquiers canadiens avait fait ces remarques concernant le fonds de pension fédéral et non pas les autres. Si vous aviez un déficit non capitalisé, devrait-il à votre avis être traité différemment de ce qui arriverait dans le secteur privé?

M. Jones: C'est une question difficile. Je suppose que je devrais répondre que non.

Mme Wilson: Le traitement est différent pour le moment mais cela semble bien marcher tant qu'on respecte les règles.

Le président: Oui, mais il est justement question de modifier la règle.

M. Jones: Il faut tenir compte de l'historique dans le régime de pensions. Ainsi il fût un temps où le gouvernement, pour des raisons peut-être valables, ne versait pas de cotisations équivalentes à celles des enseignants. Alors qu'en 1983, les cotisations patronales étaient équivalentes à celles des enseignants, dans la période de 1949-1954, ce rapport était de 5 à 4. Les cotisations du gouvernement ont donc varié, ce qui a bien entendu donné lieu à des discussions. Si les deux parties intéressées avaient maintenu leurs cotisations, la situation du fonds serait sans doute meilleure qu'elle ne l'est actuellement. Mais si on insiste pour revenir en arrière, on se lance dans une discussion sans fin.

Mme Wilson: Il y eu d'autres anomalies. Le tout est de savoir quelle est l'origine du déficit non capitalisé. D'habitude il s'agit simplement d'une question de calcul. Ainsi une année les actuaires décidèrent de calculer sur la base d'une augmentation de salaire de 0, ce qui a été abandonné depuis lors à cause du scandale que cela a suscité. C'était parfaitement

[*Texte*]

figure. Well, that was totally unrealistic. It certainly affected all of the figures that came out. It affected the assessment of how much the unfunded liability was. So, when you ask us the question, we go back to those sorts of things and say, it is not the same as the private funds and some of its history affects how you look at handling that.

The Chairman: David, did you want to add something to that?

Mr. Aylesworth: With regard to the inflation protection mechanism, I think you have some real problems in applying the rules of the normal pension plan to the adjustment funds, because I think you can make a pretty good case that security of that inflation projection is the one variable that can go all over the place. We have seen double digit inflation in the past decade. We are back down to 5% now, for whatever reason. But the security of that projection makes it very difficult to subject it to the same kinds of rules as the normal pension plans.

The Chairman: On behalf of the committee members—I know that it was short—Miss Wilson, I would like to thank you and your colleagues for appearing here this afternoon. Of course all of this goes into our report and I think you can appreciate the fact of the complexity of what we are about to undertake over the next four weeks . . .

Thank you very much for appearing.

Mr. Jones: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: So for the benefit of the committee, we are adjourned until tomorrow morning at nine o'clock. In the meantime, we will all gather in the York Room.

[*Traduction*]

irréaliste tout en se répercutant sur le calcul du montant du déficit non capitalisé. Il ne faut donc pas oublier que dans le secteur public, les choses ne se sont pas déroulées de la même façon que dans le secteur privé et il faut en tenir compte lorsqu'on émet un jugement.

Le président: Vous voulez ajouter quelque chose David?

M. Aylesworth: Il est difficile d'appliquer les règles régissant les fonds de pension ordinaires aux fonds d'ajustement de protection contre l'inflation, étant donné les écarts énormes enregistrés par les taux d'inflation. Après avoir connu une inflation à deux chiffres, celle-ci a été ramenée à 5 p. 100 à nouveau. Mais si l'on veut se garantir contre l'inflation, il est difficile d'appliquer les mêmes règles que celles utilisées pour les régimes de pension normaux.

Le président: Au nom du Comité, je voudrais vous remercier de votre comparution cet après-midi. Il sera fait état de tout ceci dans notre rapport. Vous pouvez vous imaginer l'ampleur de la tâche qui nous attend au cours des quatre semaines à venir.

Merci beaucoup.

M. Jones: Merci, monsieur le président.

Le président: La séance est levée jusqu'à demain matin 9 heures. Entre temps, nous allons nous retrouver dans la salle York.

P.G. Kirkham, Senior Vice-President, Human Resources, Bank of Montreal and Chairman, CBA Pension Policy Committee;

J.U. Joseph, Senior Vice-President, Human Resources Division, Toronto-Dominion Bank;

P.H. Tucker, Vice-President, Compensation and Employee Relations, The Royal Bank of Canada.

From the Ontario Teachers' Federation:

M. Wilson, President;

W.A. Jones, Secretary-Treasurer;

David Aylesworth, Executive Assistant.

P.G. Kirkham, premier vice-président, ressources humaines, Banque de Montréal, et président de la «*Pension Policy Committee*»;

J.U. Joseph, premier vice-président, division des ressources humaines, Banque Toronto-Dominion;

P.H. Tucker, vice-président, accidents et relations de travail, Banque Royale du Canada.

De la «Ontario Teachers' Federation»:

M. Wilson, président;

W.A. Jones, secrétaire-trésorier;

David Aylesworth, adjoint exécutif.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Business Council on National Issues:

E.S. Jackson, President, The Manufacturers Life Insurance Co. and Chairman, BCNI Task Force on Social Policy and Retirement Income;

W.D. McKeough, President, Union Gas Ltd.;

A. Powis, Chairman, Noranda Mines Ltd.

From the Canadian Securities Industry Pension Reform Committee:

Michael Edwards, Chairman of delegation, Vice-President and Director, Macleod, Young and Weir;

Pearce Bunting, President, Toronto Stock Exchange;

Dominick Doughy, President, "*Maison de placement*";

Diane Urquhart, Director of Economics, Toronto Stock Exchange.

AFTERNOON SITTING

From the Canadian Bankers' Association:

Robert M. MacIntosh, President;

Helen K. Sinclair, Director of Public Affairs;

(*Continued on previous page*)

Du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national:

E.S. Jackson, président, «*The Manufacturers Life Insurance Company*» et président, Groupe d'étude sur la politique sociale et le revenu de retraite du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national;

W.D. McKeough, président, «*Union Gas Ltd.*»;

A. Powis, président, «*Noranda Mines Ltd.*»

Du «Canadian Securities Industry Pension Reform Committee»:

Michael Edwards, président de la délégation, vice-président et directeur, «*McLeod, Young and Weir*»;

Pearce Bunting, président, «*Toronto Stock Exchange*»;

Dominick Doughy, président, Maison de placement;

Diane Urquhart, directeur de l'économique, «*Toronto Stock Exchange*».

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

De l'Association canadienne des banquiers:

Robert M. MacIntosh, président;

Helen K. Sinclair, directeur des affaires publiques;

(*Suite à la page précédente*)

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 33

Wednesday, October 12, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 33

Le mercredi 12 octobre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Pension Reform

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

23315—1

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan
Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, OCTOBER 12, 1983
(78)

[*Text*]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:10 o'clock a.m. this day, at Toronto, Ontario, the Vice-Chairman, Mr. Louis Desmarais, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: *From Canadian Pensionners Concerned (Ontario Division)*: Mel Edwardh, Beryl Lovitz and Jean Woodsworth, Members of the Advisory Board. *From the North Eastern Ontario Senior Citizens Association*: Richard Nolet, President; Lorraine Williamson, Recording Secretary. *From the Ontario Advisory Council on Senior Citizens*: Allan Upshall and John Withrow. *From the Ontario Municipal Retirees' Organization*: Mary Barrette, President; Harry Henderson, Vice-President; David Bruce, Past President; Frank Roach, Director, Zone 2; Fred Lunn, Director, Zone 4; Dan MacLeod. *From the Social Planning Council of Metropolitan Toronto*: Rev. Eilert Frerichs, Chaplain of Hart House, University of Toronto and Chairman of the Board of Directors; Audrey Orr, Manager, Group Research and Development, Imperial Life Assurance Co. of Canada and Member of the Board of Directors; Jeffrey Patterson, Director of Research and Senior Program Director; Loren Simerl, Assistant Program Co-ordinator.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:10 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 10:20 o'clock a.m., the sitting resumed.

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:15 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(79)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:00 o'clock p.m. this day, at Toronto, Ontario, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 12 OCTOBRE 1983
(78)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui, à 9h10, à Toronto, en Ontario, sous la présidence de M. Louis Desmarais (coprésident).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, chargé de recherche du parti conservateur; T. Page, chargé de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *Du «Canadian Pensioners Concerned» (Ontario)*: Mel Edwardh, Beryl Lovitz et Jean Woodsworth, du Conseil consultatif. *De la «North Eastern Ontario Senior Citizens Association»*: Richard Nolet, président; Lorraine Williamson, secrétaire-archiviste. *Du «Ontario Advisory Council on Senior Citizens»*: Allan Upshall et John Withrow. *De la «Ontario Municipal Retirees' Association»*: Mary Barrette, président; Harry Henderson, vice-président; David Bruce, ancien président; Frank Roach, directeur, zone Z; Fred Lunn, directeur, zone 4,; Dan MacLeod. *Du «Social Planning Council of Metropolitain Toronto»*: Le Rév. Eilert Frerichs, aumonier du Conseil de direction; Audrey Orr, directeur, «*Group Research and Development*», L'Impériale, compagnie d'assurance-vie, et membre du Conseil de direction; Jeffrey Patterson, directeur de la recherche et premier directeur des programmes; Loren Simerl, coordonnateur adjoint des programmes.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif à la réforme du système canadien de revenu de retraite contenue dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal et témoignages du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 10h10, le Comité suspend les travaux.

A 10h20, le Comité reprend les travaux.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h15, le Comité suspend les travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(79)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit à 14 heures, à Toronto, en Ontario, sous la présidence de M. Vince Dantzer (coprésident).

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: *From the Canadian Pension Conference*: Malcolm W. Payne, Vice-President, Foyston, Gordon & Payne Inc.; Serge De Gagné, "*Directeur de la Remunération, Ciment St-Laurent Inc.*"; Ian H.D. Bovey, Assistant Vice-President, Human Resources, Northern Telecom Canada Ltd.; Jane Treacy, Principal, William M. Mercer Ltd.; Arlene Wilson, Assistant Director, Employee Benefits, Manitoba Health Organizations. *From the Ontario Federation of Labour*: Glenn Pattinson, President and Canadian Director; Terry Meagher, Secretary-Treasurer; Don Lee, Consultant; Don Taylor, Local Representative, United Steel Workers of America. *From the United Auto Workers*: Robert White, Canadian Director and International Vice-President; Sym Gill, International Representative, Research Department; Robert Nickerson, Administrative Assistant, Director for Canada; Jean Anderson, Retiree. *From General Motors of Canada Limited*: Norman J. Stewart, Assistant Counsel; Kenneth R. Kelly, Manager; Robert C. Towey, Manager; R.A. Field, Actuary, The Wyatt Company. *From the Business Committee on Pension Policy*: Charles F. Baird, Chairman of the BCPP delegation and Chairman & Chief Executive Officer, Inco Limited; Robert M. MacIntosh, President, The Canadian Bankers' Association; Diane Urquhart, Director of Economics, Toronto Stock Exchange; Richard Wietfeldt, Director of Research, Canadian Federation of Independent Business; John Andrew, Chairman, Health and Welfare Committee, Canadian Chamber of Commerce.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 4:00 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 4:05 o'clock p.m., the sitting resumed.

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:56 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude, M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, chargé de recherche du parti conservateur; T. Page, chargé de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *De la «Canadian Pension Conference»*: Malcolm W. Payne, vice-président, «*Foyston, Gordon & Payne Inc.*»; Serge De Gagné, directeur de la rémunération, Ciment St-Laurent Inc.; Ian H.D. Bovey, vice-président adjoint, ressources humaines, «*Northern Telecom Canada Ltd.*»; Jane Treacy, principal, «*William M. Mercer Ltd.*»; Arlene Wilson, directeur adjoint, «*Employee Benefits*, «*Manitoba Health Organisations*». *De la «Ontario Federation of Labour»*: Glenn Pattinson, président et directeur canadien; Terry Meagher, secrétaire-trésorier; Don Lee, expert-conseil; Don Taylor, représentant local, «*United Steel Workers of America*». *Du Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile (TUA)*: Robert White, directeur canadien et vice-président international; Sym Gill, représentant international, service de recherche; Robert Nickerson, adjoint administratif, directeur du Canada; Jean Anderson, retraitée. *De la Compagnie General Motors du Canada*: Norman J. Stewart, conseiller adjoint; Kenneth R. Kelly, directeur; Robert C. Towey, directeur; R.A. Field, actuaire, «*The Wyatt Company*». *Du «Business Committee on Pension Policy»*: Charles F. Baird, président de la délégation, président et administrateur en chef, «*Inco Limited*»; Robert M. MacIntosh, président, l'Association canadienne des banquiers; Diane Urquhart, directeur de l'économique, «*Toronto Stock Exchange*»; Richard Wietfeldt, directeur de la recherche, Fédération canadienne des petites entreprises; John Andrew, président, Comité de la santé et du bien-être social, Chambre canadienne de Commerce.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleure pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal et témoignages du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 16 heures le Comité suspend les travaux.

A 16h05, le Comité reprend les travaux.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18h56, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Wednesday, October 12, 1983

• 0900

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Order, please.

Mr. Mel Edwardh is with us. Would you be good enough to introduce your colleagues and proceed with your brief? As you know, we have 40 minutes, so we would expect you to just give us an overview of the brief and leave some time for questions.

Mr. Mel Edwardh (Member, Advisory Board of the Ontario Division of Canadian Pensioners Concerned): Thank you, Mr. Chairman. It is a pleasure to be here this morning. We have looked forward to this opportunity.

With me are Mrs. Beryl Lovitz—and I notice in your paper the names are spelled a little differently than they really are—and Mrs. Jean Woodsworth.

We represent Canadian Pensioners Concerned, the Ontario Division, which is an organization with about 2,000 members in our province, and we have decided, as a group, we should speak for ourselves. So we have addressed many issues over the years as we have tried to call attention to some of the inequities and the problems of those who have retired.

Obviously, pensions are very important to us, and it is a constituency that gives us an overview of the condition of many of the senior citizens of our province. Although the membership is small, they have a diversity of income, a diversity of experience, and we will try to share that with you this morning.

May I just add that we do not pose as financial experts or pension experts. What we are trying to give you is a picture of the needs we have seen in the field as we work with people. So our brief will have very little on means and costs but an emphasis on needs.

I think I would like to introduce this by talking about the psychological impact of retirement, the self-image, the erosion of the right to make choices as we get older and are retired. I guess one of the essential qualities of being human is the right to make a choice, and as these choices are diminished, so are you. The last mantle you can shred from people is the financial one, the lack of income to even take a taxi when the weather is 25 below or to invite a friend out for lunch once a month. When these choices are gone and you have had to leave your neighbourhood, perhaps sell your home and so on, the self-image is completely eroded and you are marginalized and a very vulnerable citizen of our country. We would like you to remember this problem as we look at pensions.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mercredi 12 octobre 1983

Le vice-président (M. Desmarais): À l'ordre, s'il vous plaît!

Nous accueillons M. Mel Edwardh. Auriez-vous l'obligeance de présenter vos collègues et de lire votre mémoire? Comme vous le savez, nous disposons de quarante minutes; vous pourriez ne nous donner qu'un aperçu des arguments exposés dans votre mémoire; ainsi, nous pourrions passer à une période de questions et de réponses.

M. Mel Edwardh (membre, Conseil consultatif de la division ontarienne de *Canadian Pensioners Concerned*): Merci, monsieur le président. Nous sommes heureux de comparaître devant votre comité.

Nous avions hâte de vous rencontrer. Je suis accompagné de M^me^ Beryl Lovitz; sur votre feuille, les noms sont imprimés d'une façon un peu fantaisiste; m'accompagne également M^me^ Jean Woodsworth.

Nous sommes des représentants de la division ontarienne de *Canadian Pensioners Concerned*; il s'agit d'une organisation regroupant quelque 2,000 membres en Ontario; ce groupe a décidé de parler en son propre nom. Au cours des années, nous avons écouté bon nombre de questions, en tentant d'attirer l'attention sur certaines injustices du système ou certains problèmes des retraités.

De toute évidence, la question des pensions nous intéresse vivement; son étude nous donne un aperçu de la situation de bon nombre de citoyens âgés dans la province. Notre organisme n'est pas nombreux; toutefois, il regroupe des personnes dont le revenu et les expériences peuvent varier grandement; nous avons l'intention de discuter de cela avec vous ce matin.

J'ajoute que nous ne prétendons pas être des spécialistes en matière de finances ou de pensions. Nous voulons vous décrire les besoins que nous avons constatés dans nos rapports avec les citoyens. Cela dit, notre mémoire comporte peu de renseignements sur les moyens et les coûts; il met l'accent sur les besoins à combler.

J'aimerais aborder le sujet en parlant de l'effet psychologique de la retraite sur l'image que l'on a de soi-même, l'érosion du droit de faire des choix à mesure que l'on prend de l'âge ou sa retraite. Une des caractéristiques essentielles de l'être humain est qu'il peut faire des choix; lorsque cette possibilité de faire des choix est réduite, l'être humain se sent diminué. L'ultime protection des gens est financière; mais vous leur enlevez tout s'ils n'ont pas suffisamment d'argent pour prendre un taxi lorsqu'il fait 25 degrés sous zéro ou pour inviter un ami à diner une fois par mois. Un citoyen devient très vulnérable, marginalisé, et il se sent dépouillé de toute dignité si ses activités sont devenues des impossibilités, s'il a dû quitter son quartier, ou même vendre sa maison, par exemple. Rappelez-vous cela en étudiant la réforme de l'appareil des pensions.

[*Text*]

We have tried to make our recommendations very brief and terse. First, we are searching for a way to provide universality, the right of every Canadian to have a pension, to have pensions that will take them up to at least the poverty line, so we have looked at the mandatory public pensions as the significant base to provide universality. We are not belittling private pensions or their role as supplementary income to people, also their role in capital formation which Canadian business certainly needs; but if we are going to have universality, we believe the basic pensions must be public pensions.

We have not put a special section regarding women in our brief, but in each of the areas we have made recommendations. We know the senior single women in our society have suffered and are suffering and that 62% of them have an income of less than $5,000 a year. You know these figures. You have heard them many times, but certainly in an affluent society such as ours, we have really marginalized this large group of individuals who have made such a substantial contribution to our society. So we are very concerned about the recommendations regarding senior women that will come from this parliamentary committee.

As we have watched and read the presentations and seen the newspaper reports, we are alarmed about certain things we have heard and seen. We are amazed that some would present a brief that no significant changes are necessary in the pension scheme of Canada to be fair and equitable to all, that any segment that falls through the present one can be addressed by the GIS, the Guaranteed Income Supplement. If I move 30 years into the future, think of the number of senior citizens we will have then and try to estimate the cost of GIS to make up for all the holes in the present pension scheme, I am alarmed. I think it is time reforms should be made, and they should be made immediately.

I guess we are surprised that the word "mandatory" seems to be anathema to so many of the presenters of briefs. There is a responsibility, and perhaps the only way we can meet it is to have a part of the support of people on a mandatory basis.

We are also concerned that the recommendations will be cosmetic, such as earlier vesting, spousal allowances, increased portability and better information. These are important, but they are cosmetic, related to providing an income up to the poverty level.

We are also amazed about the continuing debate about indexing. We thought perhaps two years ago it was pretty well established that excess interest could provide a type of indexing to keep our pensions up to date. But we find today there is doubt being cast on this by many of the briefs. Indexing at its best for senior citizens will only keep the grocery basket the same size as it was. It will in no way

[*Translation*]

Nous avons tenté de formuler des recommandations très brèves et concises. Nous voulons trouver un moyen d'assurer l'universalité des pensions; tout Canadien devrait avoir droit à une pension; cette pension doit équivaloir au moins au seuil de pauvreté; l'appareil des pensions publiques obligatoires serait une bonne façon d'assurer l'universalité. Nous ne voulons pas déprécier les régimes privés ni le rôle qu'ils ont d'assurer un revenu supplémentaire ou de créer un capital social dont le commerce canadien a certes besoin; nous estimons tout simplement que les pensions publiques sont essentielles, si l'on vise l'universalité.

Notre mémoire ne comporte pas de chapitre spécial consacré aux femmes; nous avons toutefois formulé des recommandations visant tous les éléments importants de la question. Nous savons que les femmes âgées vivant seules, au Canada, ont souffert, et souffrent encore; que 62 p. 100 d'entre elles ont un revenu qui s'élève à moins de 5,000 dollars par an. Ces chiffres, vous les avez en mains. Vous les avez entendus à maintes reprises; il faut toutefois reconnaître que nous figurons parmi les sociétés nanties, que nous avons marginalisé une grande proportion des personnes qui ont largement contribué à la richesse de notre société. Par conséquent, nous attendons avec impatience les recommandations visant les femmes âgées que formuleront les membres de ce comité parlementaire.

Nous avons suivi vos travaux, lu les mémoires qui vous ont été présentés et les articles dans les journaux; ce que nous avons lu, ce que nous avons entendu a éveillé certaines craintes chez nous. C'est inouï: certains témoins ont présenté des mémoires selon lesquels il n'est pas nécessaire de modifier sensiblement l'appareil des pensions, au Canada, pour le rendre juste et équitable envers tous, toute lacune de l'appareil actuel peut être comblée par le SRG, le supplément de revenu garanti. Songez à ce que sera la situation dans 30 ans; songez au nombre de personnes âgées qu'il y aura à ce moment-là; songez aux sommes qui devront être versées par le biais du SRG pour combler les lacunes du système de pensions actuel; c'est affolant! L'heure de la réforme sonne; il faut procéder à une réforme immédiatement.

Nous sommes étonnés qu'un si grand nombre d'auteurs de mémoires semblent prendre le mot «obligatoire» en abomination. Le gouvernement a certaines responsabilités dont il ne peut se charger sans l'appui «obligatoire» des citoyens.

Nous nous inquiétons également du fait que certaines recommandations ne seront, en réalité, que du replâtrage, comme l'ont déjà été les modifications précédentes concernant la dévolution, les prestations au conjoint, l'amélioration de la transférabilité et un meilleur accès aux renseignements. Ces améliorations, toutes utiles qu'elles aient été, n'était que du replâtrage et visaient à assurer un revenu équivalent au seuil de pauvreté.

La discussion constante sur la question de l'indexation a de quoi stupéfier. Il y a environ deux ans, on reconnaissait généralement que les intérêts excédentaires assureraient une sorte d'indexation et que nos pensions seraient actualisées. Mais aujourd'hui, bon nombre des mémoires semblent mettre cela en doute. Au mieux, l'indexation des revenus des personnes âgées ne réussira qu'à maintenir le même niveau de vie.

[*Texte*]

provide for us to share in the growing wealth or affluence of Canada. At the very best, indexing only provides keeping our standard what it was, not to share in the affluence of Canada in the future, unless we find a new basis for indexing.

We were reading together a report suggesting that in the next decade inflation would be approximately 5% a year for those seniors who are on fixed incomes or for whom part of their income or a large part of it is fixed in annuities and private pensions; 5% erosion over five years or over ten years certainly cuts your income in half. So we have tried to suggest that indexing, keeping investments in line with inflation, is very necessary if we want the seniors of our country to have a standard of living for which they have worked and saved for a very long time.

I guess our last concern is that in this period of recession the word is "restraint", that we are going to postpone making changes which should be made tomorrow. I do not mean a year from now or two years; they need to be made quickly. So I would hope we would know the changes we want to make in the pension or retirement systems in Canada, and certainly, we will have to list our priorities. We cannot do it all tomorrow, but let us start. We are very concerned related to the role we have suggested for Canada Pension, if we are not prepared to increase the premiums quickly so it is ready to meet the needs we have outlined in our brief.

Now, Mr. Chairman, I can go on. I have with me Mrs. Lovitz, who has worked with the Income Securities Program of Canada for many years; and Mrs. Jean Woodsworth, who has worked in social service work and has been particularly interested in the condition of the senior women of our province and of Canada. Perhaps they might like to comment before you ask questions.

Beryl, have you anything you would like to say at this time?

Mrs. Beryl Lovitz (Member, Advisory Board of the Ontario Division of Canadian Pensioners Concerned): The only thing I can think of to say is further to our brief. This would be our suggestion as to how to implement the suggestions in our brief. As representatives of pensioners in Ontario, we are hoping we could see the phasing out of GIS, because half the people over 65 who are receiving OAS are receiving GIS.

• 0910

When you look into the future of the increased number of seniors this is going to be a monumental means test seniors group that the government is going to have to support, if you will.

We, then, are hoping that our suggestion could be implemented. We understand that the poverty level for large cities in Canada is presently $8,200 per year. If this is so, we would recommend that the Old Age Security pension continue with its universality and that it probably be increased to double its

[*Traduction*]

Elle ne sera pas suffisante pour nous faire participer à la prospérité ou à la richesse croissante du Canada. Elle nous permettra, tout au plus, de maintenir notre niveau de vie, à moins de trouver une nouvelle base d'indexation.

Nous avons lu un rapport selon lequel l'inflation, au cours de la prochaine décennie, se chiffrerait à environ 5 p. 100 par année dans le cas des personnes âgées dont le revenu est fixe, ou dont le revenu provient en plus ou moins grande partie de rentes ou de pensions privées; une érosion de 5 p. 100 échelonnée sur cinq ou dix ans diminue certainement le revenu de moitié. Nous avons tenté de faire comprendre que si nous voulons assurer aux personnes âgées du pays un niveau de vie qui corresponde à celui dont elles ont rêvé lorsqu'elles travaillaient et durant toute l'époque au cours de laquelle elles ont fait des économies, il faut indexer le revenu.

Enfin, nous nous trouvons dans une période de récession où «restriction» semble le mot d'ordre. Faudra-t-il pour autant remettre à plus tard les changements nécessaires qui doivent être apportés demain? Il ne faudrait pas apporter des changements dans un an ou deux; il faut le faire rapidement. J'espère que l'on sait comment il faut modifier les systèmes de retraite ou de pensions au Canada; il faudra certainement dresser une liste des priorités. On ne peut pas tout changer dès demain; mais nous pouvons tout de même commencer à le faire. Nous avons prévu un certain rôle pour le Régime de pensions du Canada; mais si nous n'augmentons pas les primes sous peu, pourra-t-il répondre aux besoins que nous avons exposés dans notre mémoire?

Monsieur le président, je pourrais continuer, mais avant de passer à la période de questions et de réponses, mes collègues voudraient peut-être prendre la parole. M^me^ Lovitz a travaillé pendant bon nombre d'années dans le cadre du programme de sécurité du revenu. M^me^ Jean Woodsworth s'est intéressée au travail social, et particulièrement à la situation des femmes âgées en Ontario et au Canada.

Beryl, voulez-vous prendre la parole?

Mme Beryl Lovitz (membre, Conseil consultatif de la division ontarienne de *Canadian Pensioners Concerned*): J'aimerais ajouter quelque chose pour compléter ce que nous avons dit dans le mémoire. Il s'agit de savoir comment on peut mettre en oeuvre les recommandations contenues dans le mémoire. Nous représentons les retraités de l'Ontario; nous espérons qu'il sera possible d'éliminer progressivement le SRG, étant donné que la moitié des personnes âgées de plus de 65 ans qui reçoivent la sécurité de la vieillesse touchent le SRG.

Compte tenu du nombre croissant de personnes âgées, le gouvernement sera obligé d'entreprendre une étude très importante des ressources dont elles disposent.

Nous espérons que le gouvernement donnera suite à notre recommandation. Si nous avons bien compris, le seuil de la pauvreté dans les grands centres urbains canadiens se chiffre actuellement à 8,200 dollars par an. Si tel est le cas, nous recommandons que la sécurité de la vieillesse continue d'être

[*Text*]

present rate and that Canada Pension have a minimum payment and that together the Old Age Security and the Canada Pension minimum payment would reach at least the poverty level.

Mr. Edwardh: Thank you very much.

Jean, do you . . . ?

Mrs. Jean Woodsworth (Member Advisory Board of the Ontario Division of Canadian Pensioners Concerned): Thank you.

Mr. Chairman, I am sure that many of the things that we are saying you have heard many, many times over this country, but I wonder if any of you have really met one of the elderly female poor. You may have seen her on the street, a bag lady with everything she owns on her back or in her Loblaws bag. You are all men so you do not do the grocery shopping, but if you had done the grocery shopping you would see her looking for bargains in fruit and vegetables, the specials. Now, everybody shops for those these days, but the old woman in poverty is certainly shopping for those specials.

But you probably have not recognized that in your own living room, amongst your own family even, sitting beside you at the dinner table, is a woman who has worked or she is a widow who has been in the home all her life and she is now keeping up this façade of still being in control of her life, of still dressing properly. I think of these as the genteel women who behind their lace curtains are trying to keep some control over a life which is just going out from under their feet, and they are living in quiet despair and deep depression. Many of them are too proud to apply for GIS. Never in their lives have they had to ask for that kind of help. They are confused. They are puzzled.

The widow's pension, the income of the widow, has been eroded almost completely on the death of her husband. The working woman has all her life worked for wages well below the male, and that has affected her CPP so that her pension, if she has CPP, is small in comparison to the man's. She may have worked only here and there during her life—and the drop-out clause, which is now mandatory across the country, will certainly help that situation in the future, but for the present the elderly woman who has worked and raised children or/and cared for elderly parents is in a position of having no CPP. So for the great majority of elderly women there is no source of income except Old Age Security and supplements.

It seems to me that the old should not be dependent on means-tested supplements, but today and in the immediate future they are. So, immediately, assistance needs to be given to this group that we are talking about, the elderly women, by an extension and an increase of supplements of almost 50% to bring their income above the poverty level and within at least 70% of the retired couple's income. That reform really cannot wait at all. It must be now.

[*Translation*]

accordée à tout le monde, qu'elle soit doublée, que l'on établisse un versement minimum dans le cadre du R.P.C., que, conjugués, la sécurité de la vieillesse et le versement minimum en vertu du Régime de pensions du Canada correspondent, tout au moins, au seuil de pauvreté.

M. Edwardh: Merci beaucoup.

Jean, avez-vous . . .

Mme Jean Woodsworth (membre, Conseil consultatif de la division ontarienne de *Canadian Pensioners Concerned):* Merci.

Monsieur le président, ce que nous disons, vous l'avez sans doute entendu à maintes et maintes reprises dans vos déplacements à travers le pays; mais avez-vous déjà rencontré une femme âgée qui vit dans la pauvreté? Vous avez probablement eu l'occasion de voir, dans la rue, une clocharde transportant sur elle-même, ou dans un sac de chez Loblaws, tout ce qu'elle possède. Vous êtes tous des hommes; vous ne vous rendez donc pas chez l'épicier; vous y verriez cette femme à l'affût des aubaines aux comptoirs des fruits et légumes. De nos jours, il est vrai que tout le monde cherche les aubaines; mais dans le cas d'une femme âgée vivant dans la pauvreté, c'est une réalité quotidienne.

S'il se trouve, vous n'avez probablement pas reconnu parmi vos invités, voire les membres de votre famille, une femme ou une veuve qui a travaillé ou qui est restée chez elle durant toute sa vie et qui tente de maintenir les apparences, de faire croire qu'elle contrôle encore la situation, qu'elle peut encore s'habiller convenablement. Il s'agit, selon moi, de femmes distinguées qui, derrière leurs rideaux de dentelle, tentent de contrôler une situation qui les dépasse; elles vivent dans une situation désespérée et déprimante. Bon nombre d'entre elles sont trop fières pour demander le S.R.G. Elles n'ont jamais dû demander ce genre d'aide auparavant. Elles sont confuses, désemparées.

La pension de la veuve, son revenu, s'est grandement amenuisée à la mort de son mari. Tout au long de sa vie, la femme qui a travaillé a reçu un salaire bien en deçà de celui de l'homme; son revenu a influé sur son R.P.C., de sorte que les prestations qu'elle peut toucher du R.P.C. sont loin de correspondre à celles de l'homme. Il se peut qu'elle ait travaillé de façon sporadique au cours de sa vie active; dans ce cas, la clause d'exclusion, dorénavant obligatoire partout au pays, remédiera à la situation à l'avenir; mais au moment présent, la femme âgée qui a travaillé et qui a élevé des enfants, ou qui s'est occupée de parents âgés, n'est pas en mesure de bénéficier du R.P.C. Par conséquent, pour la grande majorité des femmes âgées, les seules sources de revenus sont la sécurité de la vieillesse et le supplément.

A l'heure actuelle, et pour un certain temps à venir du moins, les personnes âgées sont tributaires de suppléments calculés en fonction de leurs ressources, ce qui ne devrait pas être le cas, à mon avis. Toujours est-il qu'il faut accorder une aide immédiate aux femmes âgées en prévoyant une extension et une augmentation d'environ 50 p. 100 des suppléments; ainsi, leur revenu dépassera le seuil de pauvreté et il correspon-

[*Texte*]

At the same time there needs to be a substantial increase to OAS so it will come to about 25% of the average industrial wage. That will mean that probably for most couples it will not be necessary for them to make application for GIS and they will be treated in a somewhat more dignified manner.

Certainly there must be reform of CPP and of private pensions, but private pensions have no relation to the present elderly poor. They were in no position to have private pensions, or if they had them they were so little, particularly women, as to be irrelevant to their needs.

There is one other comment I would like to make, which is not particularly related to the needs of elderly women. It seems to me that across the country there is a good deal of cynicism about this great pile of money which is our pension fund as to how our provincial and federal governments are using that fund.

May I say this? This is not in our brief.

It really seems to me that it is very important that we look at the investment of those funds in relation to the needs of pensioners . . . one of those needs is housing—and that we should consider in the investment of those funds the provision of adequate housing. We should consider also other social ways that those funds should be invested. Now, I have stepped over my . . .

Mr. Edwardh: Thank you.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mrs. Woodsworth, for your presentation. First let me apologize for being late this morning, but you cannot buy a taxi out there for love or money.

I am going to open up the questioning. I notice that Mr. Desmarais, who was chairing in my absence, has recognized Mr. Russell MacLellan first. Are there are other members of the committee who wish . . . ? Mr. Miller and Mr. Weatherhead, in that order.

Mr. MacLellan: Sir, ladies, welcome.

You mentioned that changes in the pension system are necessary and that you do not want to see this patchwork type of change, that being plugging the gaps with the GIS. When you said that, did you mean that what you are looking for would be increases in the Canada Pension Plan and the Old Age Security? Is that what you meant by that statement?

Mr. Edwardh: That was the intent of that remark . . .

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Edwardh: —recognizing that that might take longer than to make other increases.

[*Traduction*]

dra à au moins 70 p. 100 du revenu du couple retraité. Cette réforme ne doit pas tarder. Il faut agir maintenant.

Par ailleurs, il faut augmenter de façon considérable la sécurité de la vieillesse, pour la faire correspondre à environ 25 p. 100 du salaire industriel moyen. Ce serait un moyen de traiter les couples d'une façon plus digne, car la plupart d'entre eux ne seront pas obligés de demander le S.R.G.

Il faut certainement procéder à une réforme du R.P.C. et des pensions privées; mais les pensions privées ne touchent aucunement les personnes âgées qui vivent actuellement dans la pauvreté. Elles ne sont pas en mesure de bénéficier de régimes privés; dans le cas des personnes âgées, et particulièrement des femmes qui ont pu adhérer à un régime privé, les prestations ne correspondent pas du tout à leurs besoins.

Je tiens à aborder une autre question, qui n'est pas nécessairement liée aux besoins des femmes âgées. Il me semble que l'on manifeste beaucoup de cynisme, à travers le pays, envers ce monceau d'argent que représente notre caisse de pensions et envers la façon dont les gouvernements fédéral et provinciaux administrent cette caisse.

Puis-je en parler? Notre mémoire n'en tient pas compte.

Il est très important, à mon avis, d'étudier la façon dont on peut investir cet argent en tenant compte des besoins des retraités, et notamment de la question du logement; ces sommes devraient être placées de sorte qu'elles puissent assurer des conditions de logement adéquates. Il faudrait également songer à d'autres façons dont on pourrait améliorer certaines conditions sociales grâce à ces sommes. J'ai abordé d'autres questions . . .

M. Edwardh: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Woodsworth, je vous remercie de vos commentaires. Veuillez excuser mon retard, mais il n'y a rien à faire, il m'était impossible de trouver un taxi.

Nous pouvons maintenant vous poser des questions. M. Desmarais présidait la réunion en mon absence, et il a inscrit le nom de M. Russell MacLellan. D'autres membres du Comité veulent-ils poser des questions? M. Miller et M. Weatherhead, tour à tour.

M. MacLellan: Monsieur, mesdames, je vous souhaite la bienvenue.

Dans votre mémoire, vous dites qu'il est nécessaire de procéder à une réforme de l'appareil des pensions; vous ne voulez pas que l'on adopte des mesures de replâtrage, pour combler certaines lacunes par le biais du S.R.G. Mais qu'entendez-vous par là? Faut-il augmenter le R.P.C. et la sécurité de la vieillesse? Que voulez-vous dire au juste?

M. Edwardh: Voilà ce que signifiait cette déclaration . . .

M. MacLellan: Oui.

M. Edwardh: . . . on obtiendra probablement des résultats moins rapidement en procédant ainsi qu'en prévoyant d'autres augmentations.

[*Text*]

Mr. MacLellan: Yes. As you mention in your brief, looking at the tax allowance, which you say should be increased from $1,000 to $2,500 . . . The concern, though, is that, as you have all said, there is a definite need at present which should be targeted upon, and that need is primarily single women over the age of 65, the ones who do not have any private pension plan benefits, who for no appreciable period of time were in the workforce so they do not have CPP, and that these are the people who should be targeted upon as soon as possible. Do you agree with that? Could you elaborate on that if you do or do not?

Mr. Edwardh: If we start with the statement that about 53% of the seniors, men and women, fall below the poverty line, that is 71%.

• 0920

You have the two great needs out there, for both men and women, but certainly I would hope the first move would help the senior women. That was one reason why we suggested that OAS be increased: it would help that total group, and the women also.

Mr. MacLellan: Right.

I just wondered too, sir, just in your group, what feedback you are getting on the way retirees are being treated by their private pension plans. I know you say in your—and it brings it home quite clearly—that only 14% of all pension benefits come from private plans. That is quite an astoundingly low figure. How do you find people are being treated by their private pension plans? Are they receiving any ad hoc increases? Are they being represented on pension committees, where they can have a say in the pension plans of those companies? Could you give me some information on that, please?

Mr. Edwardh: I know of very little movement to give representation to retired people related to any trusteed fund, let alone the people who are working in the field. There are some; but I would say it is still a minority. The people we know who, say, have been retired five years and have gone through the last five years of inflation—if they did have a pension of $200 a month, you can see what has happened to its worth today.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Edwardh: Some of them have had increases. I can tell you that ten of them have had one increase in five years, of a group I know. I know others who have had two or three. But I think it is a myth to say that each year the private pensions of Canada have reacted to meet the erosion of inflation. There is a small percentage that certainly have made that effort. But of the group we know, it is not a significant number.

Mr. MacLellan: Thank you very much, sir.

Thank you, Mr. Chairman.

[*Translation*]

M. MacLellan: Oui. Selon votre mémoire, le dégrèvement fiscal devrait passer de 1,000 dollars à 2,500 dollars . . . Pourtant, vous êtes tous d'accord: à l'heure actuelle, il faudrait viser un groupe particulier, les femmes seules âgées de plus de 65 ans, soit celles qui ne touchent pas de prestations en vertu d'un régime privé ou celles qui n'ont pas droit au R.P.C. parce qu'elles n'ont pas fait partie de la population active pendant une période assez longue; voilà ce que vous dites. Êtes-vous d'accord? Pourquoi?

M. Edwardh: Supposons qu'environ 53 p. 100 des personnes âgées, hommes et femmes, vivent en deçà du seuil de pauvreté; il s'agit donc de 71 p. 100.

Il faut donc reconnaître les besoins urgents des hommes et des femmes; mais j'espère que l'on s'intéressera d'abord à la situation des femmes âgées. Voilà pourquoi j'ai proposé l'augmentation de la sécurité de la vieillesse, ce qui améliorerait la situation de l'ensemble du groupe, y compris celle des femmes.

M. MacLellan: D'accord.

D'après ce que vous avez vu ou entendu, monsieur, les retraités semblent-ils satisfaits de leurs régimes privés? Selon vous, seulement 14 p. 100 de toutes les prestations des régimes de pension proviennent de régimes privés. C'est très révélateur. C'est un pourcentage étonnamment faible. Selon vous, les retraités sont-ils satisfaits de leurs régimes privés? Bénéficient-ils d'augmentations spéciales? Sont-ils représentés au sein des comités, ce qui leur permettrait d'avoir leur mot à dire dans l'administration des régimes? Pouvez-vous me renseigner à ce sujet?

M. Edwardh: De façon générale, on ne semble pas chercher une participation de la part de personnes retraitées dans le cas des fonds placés en fiducie, sans parler des gens qui travaillent sur le terrain. Certains comités recherchent une participation, mais ils constituent la minorité. Nous connaissons certaines personnes qui ont pris leur retraite il y a cinq ans et qui bénéficiaient d'une pension de 200 dollars par mois; ces personnes ont traversé cinq années d'inflation; vous pouvez alors vous imaginer la valeur que représente leur pension aujourd'hui.

M. MacLellan: Oui.

M. Edwardh: Certains d'entre eux ont bénéficié d'augmentations. Parmi un groupe que je connais, dix ont bénéficié d'une augmentation au cours des cinq dernières années. D'autres ont bénéficié de deux ou de trois augmentations. Mais on se leurre si l'on croit que les régimes privés ont prévu des augmentations annuelles pour combattre les effets de l'inflation. Un faible pourcentage des régimes ont certainement fait des efforts. Toutefois, parmi les groupes qui nous intéressent, il ne s'agit pas d'un nombre important.

M. MacLellan: Merci beaucoup, monsieur.

Merci, monsieur le président.

[*Texte*]

The Chairman: Thank you.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome our guests this morning and thank them for bringing at least myself back to reality, if not maybe the rest of my colleagues. Yesterday we had three presentations in the morning from business groups—the Canadian Bankers' Association ... and by the end of the morning we thought the pension system in Canada was quite adequate and we wondered why we were even sitting here. However, I think you have enunciated quite clearly what the real conditions of pensions are today, and we thank you very much for so very clearly enunciating your points of view.

I am interested in two things in particular. I think one of the concerns we obviously have right now is the economic conditions. You have warned us in your brief that we should be looking at pensions in the long term and not specifically when economic conditions are as they are today, and you indicated that we should not be too timid in looking at pension reform in the long term. I think that is a good bit of advice for us, because we can tend to look narrowly at the economic conditions today and miss the point of this exercise in pension reform. I thank you for that.

The question of the GIS: most groups before us have indicated there should be an immediate increase in the GIS. I do not think there is any doubt in anybody's mind that pensioners, particularly elderly women, need an immediate increase in the GIS. You cautioned us very much that in the long term the GIS is going to lead to more income testing or even means testing. I think, Mrs. Woodsworth, you indicated that there are pensioners who are too proud to apply for the GIS. Would you elaborate on that to some extent?

We are aware that something like 15% of people who are eligible for GIS are indeed not applying for it. We have also heard from seniors in Calgary that no stigma is attached to the GIS any longer; that it is something accepted by seniors as being part of their pension plan. You have a varying view of those aspects, and I would like you to elaborate a little on it, because I think it is an important aspect for this committee to be looking at.

Mrs. Woodsworth: Mr. Miller, I think it is important too. I do not really have any factual information there, but I know what I am saying is true. I think it is very sad if in this country in fact seniors accept that they have to apply for GIS. I think it is a terrible criticism of our society if I, as I grow older, just accept the fact that I have to apply for something that in fact is a means-tested and income-tested benefit. I think I would be one of those who would be most reluctant to do that. I would do everything—I would shop for those bargains before I would do that, and I would be angry that in this country I was pushed to that extreme.

I know there are women who take that position: they are not going to apply for that; they will make do. And I do not know

[*Traduction*]

Le président: Merci.

Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins de ce matin et je les remercie de nous avoir, ou de m'avoir, tout au moins, ramené à la réalité. Hier, nous avons entendu les témoignages de trois groupes, dont l'Association des banquiers canadiens; vers la fin de l'avant-midi, nous étions convaincus que l'appareil des pensions, au Canada, était tout à fait suffisant; nous en étions même rendus à nous demander pourquoi nous étions là. Et pourtant, vous avez clairement exposé la situation actuelle des régimes au Canada; nous sommes sensibles à votre franchise.

Je m'intéresse particulièrement à deux questions. Bien entendu, tout le monde s'intéresse actuellement aux conditions économiques. Dans votre mémoire, vous nous prévenez: il faut tenir compte de la situation à long terme, sans nous soucier particulièrement de la conjoncture actuelle. Vous nous donnez de bons conseils, car il se peut que nous ayons tendance à nous borner à la conjoncture actuelle; ce serait perdre de vue un des objectifs de la réforme des pensions. Je vous en remercie.

Passons maintenant à la question du S.R.G.; la plupart des témoins nous ont dit qu'il faudrait augmenter immédiatement le S.R.G. À mon avis, personne ne semble douter que les retraités, particulièrement les femmes âgées, doivent immédiatement bénéficier d'une augmentation du S.R.G. Vous nous avez très bien prévenus: à long terme, le S.R.G. entraînera des examens plus approfondis du revenu ou des ressources. Madame Woodsworth, si je ne m'abuse, vous avez dit que par fierté, certains retraités ne demandent pas le S.R.G. Pourriez-vous nous donner de plus amples renseignements à ce sujet?

Nous savons qu'environ 15 p. 100 des personnes qui auraient droit au supplément de revenu garanti ne le demandent pas. À Calgary, des personnes âgées nous ont affirmé qu'il n'existe plus de stigmates sociaux reliés au S.R.G. Les personnes âgées estimeraient que le supplément fait partie du régime de pensions. Vous ne semblez pas partager cet avis. J'aimerais que vous m'exposiez davantage votre point de vue; c'est une question importante, à laquelle ce Comité doit accorder son attention.

Mme Woodsworth: Monsieur Miller, c'est une question qui me tient à coeur également. En fait, je n'ai pas de données précises à ce sujet, mais je suis convaincue de ce que je dis. Si les personnes âgées sont d'accord pour dire qu'il faut demander le S.R.G., la situation est très triste. Si, en vieillissant, j'accepte l'idée que je dois demander un supplément relié à une évaluation des ressources ou du revenu, c'est un réquisitoire contre notre société. Je compterais parmi ceux qui hésitent beaucoup à le faire. Je compterais parmi ceux qui cherchent sans cesse les aubaines, je ferais tout en mon pouvoir pour éviter de demander le supplément; je serais très contrariée d'être obligée de le demander.

Je sais que certaines femmes sont de cet avis. Elles refusent d'en faire la demande, elles se débrouilleront autrement. Dans

[*Text*]

which is sadder: the woman who makes do, or the woman who accepts that that is what she has to do.

Mr. Miller: One other aspect. The green paper, in looking at replacement income, includes in that replacement the home as being an equity or a savings plan in retirement. What is your opinion of that? Should we be looking at the home as an equity and as an asset which can be sold off to replace pre-retirement income? You have not in your brief indicated any comment on that, but are we in the position where because of poor retirement income people are of necessity having to sell their home long before they want to move out of it? Do you have any information on that for us?

Mr. Edwardh: Certainly that is happening; and I think that is a process of "marginalizing" the seniors; pushing them into the shadows. I think they want to stay in their neighbourhoods. I know they wish to stay in their homes as long as they possibly can. I could not say it does not represent an equity, but I would hope that it does not have to be called upon too quickly. After retirement, if your health is good, you should be able to stay in your home and your neighbourhood and have the social life and the friends you had before. If you look at this as an equity and we say to them, you sell your home at 65, we are forcing them to move out of a neighbourhood; we are denying them access to friends; we are marginalizing them. And that is wrong.

Mrs. Woodsworth: Could I speak to that, please?

Actually, what are you going to achieve by doing that; by this person selling her home? She has to live somewhere. In a city like Toronto, for example, an apartment is going to cost her/him the moon, or an institution is going to be even more expensive—socially, I am speaking of; community-wise.

I think there are some adjustments, perhaps rather minor things, that in the overall picture could be done in relation to housing. Some older people are living alone in big houses. They do not see any great advantage to themselves in moving, because it is going to cost a lot wherever they live. But if there could be some adjustment to our zoning bylaws—this is municipal I am talking about now . . . so that the older woman might—perhaps duplex—I think there is that kind of a movement in north Toronto . . . some change could take place in this which would be helpful.

Mr. Miller: Thank you. I just wanted you to make a comment on that, because I am pretty hesitant about accepting the premise that people should sell their homes to look after themselves in retirement.

That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Miller.

Mr. Weatherhead.

• 0930

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman, I would just briefly like to pay tribute to the Canadian

[*Translation*]

tout ça, je ne sais qui est la plus à plaindre: la femme qui se débrouille autrement, ou celle qui accepte qu'il faille agir ainsi.

M. Miller: Passons à une autre question. En étudiant les autres sources de revenu, le livre vert signale qu'une maison peut être considérée comme une façon d'économiser en vue de la retraite. Qu'en pensez-vous? Faudrait-il considérer une maison comme un actif qui peut être vendu pour remplacer l'épargne? Vous n'avez pas soulevé cette question dans votre mémoire, mais il arrive que certaines personnes soient obligées de procéder à la vente anticipée de leur maison en raison d'un revenu de retraite peu élevé. Que pouvez-vous nous dire à ce sujet?

M. Edwardh: Cela se produit en effet; mais il s'agit d'une solution qui «marginalise» les personnes âgées, du fait qu'elle les déplace. Pour autant que je sache, les personnes âgées veulent demeurer dans leur quartier. Elles veulent habiter leur maison aussi longtemps qu'il leur est possible de le faire. Je ne prétends pas que leur maison ne représente pas un actif; mais j'espère que les propriétaires ne soient pas obligés d'y puiser de façon anticipée. A la retraite, si votre santé est bonne, vous devriez pouvoir continuer d'habiter dans votre maison et dans votre quartier, de poursuivre la même vie sociale et de conserver les mêmes amis qu'auparavant. Si l'on considère la maison seulement sous l'angle d'un actif qui doit être monnayé lorsque le propriétaire atteint l'âge de 65 ans, on oblige le propriétaire à déménager; on le sépare de ses amis; on le marginalise. Il n'est pas bon d'agir ainsi.

Mme Woodsworth: Puis-je intervenir?

En réalité, quel avantage y a-t-il à forcer quelqu'un à vendre sa maison? Cette personne doit avoir un logement. À Toronto, par exemple, un appartement coûtera les yeux de la tête à un ancien propriétaire; et s'il faut l'héberger dans une institution, à quel prix faudra-t-il le faire? A quel prix social, à quel prix pour la société?

Dans l'ensemble, on pourrait prendre certaines mesures pour améliorer la situation globale du logement. Certaines personnes âgées vivent seules dans de grandes maisons. Elles ne voient pas l'avantage de déménager, car toute forme de logement leur coûtera cher. Mais si l'on pouvait procéder à certains changements des règlements de zonage municipaux, on pourrait remédier à la situation en qualifiant certaines maisons de duplex; c'est une tendance que l'on constate dans le nord de Toronto, par exemple.

M. Miller: Merci. Je soulevais cette question tout simplement parce que j'éprouve certaines réserves à l'idée qu'il faudrait vendre sa maison pour disposer d'un revenu de retraite.

C'est tout, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Miller.

Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Je voudrais brièvement féliciter la *Canadian Pensioners Concerned*, et

[*Texte*]

Pensioners Concerned, and particularly the Ontario division. I know many of us have had them before us and have received their briefs over the years; they are a very articulate and informed group of individuals. I think we see again this morning both in the quality of their brief and in their presentation that they represent their seniors very well.

Also of course they have brought to our attention the needs of, particularly, the elderly women who did not have much of a chance during their lifetime to make much of an income, if they were working at all. Many of them stayed home and looked after their children and their husbands and elderly people—relatives. They have brought that to our attention again this morning.

I note though that you talk of, if possible, doubling the OAS which costs "$7 billions at the present time". I think what Mr. MacLellan was getting at was that we are all concerned, as you are, about those elderly, mostly women, who are still below the poverty line, and we are informed that it will cost about $2 billion to bring those, mostly women, up to the poverty line—$2 billion. I wonder how you see the priorities between the $2 billion to bring these people, if we can find that money, and I certainly hope we can find it very quickly, and increasing the OAS from $7 to $14 billion. Can you comment a bit more on that.

Mr. Edwardh: It seems to me that, although I am not sure how we indicated these increases in the OAS and Canada Pension, there should be a gradation to it. In addition to this specific group that we talk about of senior women, we also have many others who are very close to the poverty line. If you look at any curve and so on, you see a mini-group there; a gradual raising of the OAS would give them all a lift. I am not sure that tomorrow we can find $7 billion, but certainly we can move in that way. It is the combination of the two pensions that, I would hope, in the end would take people up to the poverty line at least. In addition to that, what we have done for ourselves, would give us another standard of living somewhat near the one we had before we retired.

So to answer your question, $7 billion is a large sum of money. I think, rather than look at the OAS' being doubled tomorrow, it might take a period of five years to move up to a certain level. Those of us that might not need that increase you can continue to tax. There are ways that you will get a good part of that $7 billion back from certain groups of people. From the GIS, obviously, there is little tax benefit to the country, but of the $7 billion, I would not hazard a guess on

[*Traduction*]

particulièrement leur division de l'Ontario. Je sais que nombreux sont ceux d'entre nous qui ont déjà eu l'occasion de recevoir cette association et ses mémoires dans le passé et nous sommes d'accord pour dire que leurs porte-parole expriment clairement leurs idées et qu'il s'agit d'un groupe très bien renseigné. Je crois que nous nous rendons compte à nouveau ce matin que ce groupe représente très bien ses citoyens âgés, car il nous a présenté un exposé et un mémoire de qualité.

Nous constatons naturellement que ce groupe a attiré notre attention sur les besoins, particulièrement, des femmes âgées qui n'ont pas eu beaucoup la possibilité, ou pas du tout la possibilité, de travailler pendant leur vie. Beaucoup de ces femmes sont restées chez elles pour s'occuper de leurs enfants et de leur mari, ainsi que de leurs parents âgés. Ce groupe a donc attiré notre attention à nouveau sur cette situation.

Je remarque que vous avez proposé, si possible, qu'on double la SV, qui, à l'heure actuelle, nous coûte déjà: «7 milliards de dollars». D'un autre côté, je crois que M. MacLellan voulait nous indiquer aussi—ce qui nous préoccupe tous—qu'il faudrait ramener le revenu de ces gens âgés, particulièrement de ces femmes âgées, qui se trouvent toujours au-dessous du seuil de la pauvreté, qu'il faudrait ramener ce revenu au moins au seuil de la pauvreté, et que ceci représenterait des frais supplémentaires d'environ 2 milliards de dollars. Je me demande quelle est, à votre avis, la priorité la plus grande entre ces 2 milliards de dollars qu'il faudrait trouver, si nous le pouvons—et je l'espère, très rapidement—et cette somme que représente l'augmentation, de 7 milliards de dollars à 14 milliards de dollars, de la caisse de la SV. Pourriez-vous nous donner plus de détails à ce sujet?

M. Edwardh: Il me semble, même si je ne suis pas sûr comment nous avons indiqué que nous procéderions à ces augmentations, qu'il y aurait des augmentations graduelles dans le cas du régime de la sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada. Outre ce groupe bien précis de personnes dont nous parlons, c'est-à-dire des femmes âgées, il y a beaucoup d'autres personnes qui se trouvent très près du seuil de la pauvreté. Si vous examinez les graphiques, etc., vous voyez qu'il y a un mini-groupe qui se trouve ici, et qui mériterait une augmentation progressive de ses prestations en vertu du régime de la sécurité de la vieillesse. Je ne suis pas certain que, du jour au lendemain, on puisse trouver ces 7 milliards de dollars, mais il n'y a pas de doute que nous pouvons nous efforcer d'aller en ce sens. Ce serait la combinaison de ces deux pensions qui, je l'espère, à la fin, permettrait tout au moins de ramener ces gens au seuil de la pauvreté. En outre, ce que nous aurions accompli pour améliorer notre sort nous permettrait d'atteindre un niveau de vie pas loin de celui que nous avions avant de prendre notre retraite.

Donc, pour répondre à votre question, il n'y a pas de doute que 7 milliards de dollars représentent une grosse somme d'argent. Il faudrait prévoir plutôt une période de cinq années pour atteindre un certain niveau, plutôt que de croire qu'on peut doubler la caisse de la sécurité de la vieillesse du jour au lendemain. Vous pouvez continuer à imposer ceux d'entre nous qui, éventuellement, n'auront pas besoin de cette augmentation. Il existe plusieurs façons de récupérer une partie de ces 7

[*Text*]

what the federal government get back in taxes, but I would say a fair percentage of that for many of the retired people.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I am informed that of the $7 billion, we would get about $400 million back which is only about 6%. So it means of course that most of the seniors do not get high enough incomes to get much taxes back from them; therefore it shows in general the fairly low level of incomes that most seniors have. The wealthy seniors are very few and far between. In the tax back provisions, in actual fact only about 6% of the moneys come back, so it is not a very great amount.

I would just like to thank them again for coming, Mr. Chairman. It is always good to have them before us.

The Chairman: Thank you, Mr. Weatherhead, for your question, and you, Mr. Edwardh and Mrs. Woodsworth and your colleagues, for coming here before us as well. I think you will notice that coming up behind you are witnesses from northern Ontario which is the part of the province from which I come. I thank you for the amount of work because, as Mr. Miller and Mr. Weatherhead have mentioned, there is a great deal of work that is done in this country on a voluntary basis by the seniors; without them there would be a lot more burden on society, believe you me.

Thank you for coming.

Mr. Edwardh: Thank you for your very kind attention.

The Chairman: Can I then call on the Senior Citizens Association of North Eastern Ontario. Good morning. You are Lorraine Williamson?

Ms Lorraine Williamson (Recording Secretary, North Eastern Ontario Senior Citizens Association): That is right.

The Chairman: And then Mr. Richard Nolet.

Welcome to the hearings and I trust that you had a reasonable trip down. Are you from Sault Ste. Marie?

Mr. Richard Nolet (President, North Eastern Ontario Senior Citizens Association): Yes we are, sir.

The Chairman: Very good. I know you have done a lot of work. I suppose you know Mr. John Passi from Sudbury.

Mr. Nolet: Mr. John Passi told me at the very last minute that he could not come for health reasons so that is why we are only two of us this morning.

It is the first time, Mr. Chairman, that I appear before a commitee such as this one. Reading the letter again, I saw that it said: preparation of 10 minutes. We thought we would read the brief, but then we could comment on it if you are . . .

[*Translation*]

milliards de dollars en imposant certains groupes de personnes. Il est évident qu'on peut obtenir peu d'impôts à partir du supplément de revenu garanti, mais sans me compromettre, je dirais que pour les 7 milliards de dollars, le gouvernement fédéral pourrait récupérer un bon pourcentage en taxes, qui irait aux bénéfices de nombreux pensionnés.

M. Weatherhead: Monsieur le président, on me dit que sur ces 7 milliards de dollars, nous pourrions récupérer environ 400 millions de dollars, ce qui ne serait que 6 p. 100. Ceci veut dire, naturellement, que la plupart des gens âgés ont de si faibles revenus qu'il n'y a pas grande imposition à faire et que, par conséquent, en général, ceci prouve que la plupart des gens âgés vivent avec un revenu relativement bas. Ceci veut dire que les gens âgés qui sont riches sont fort peu nombreux. Dans ces dispositions de récupération d'impôt, 6 p. 100 ne représentent pas un très gros montant.

Je voudrais donc vous remercier à nouveau d'être venus ici.

Le président: Merci, monsieur Weatherhead, pour avoir posé cette question, et je vous remercie aussi, monsieur Edwardh, madame Woodsworth, ainsi que vos collègues, d'avoir bien voulu comparaître ici. Je crois que vous remarquerez qu'après vous, nous avons convoqué des témoins qui viennent du nord de l'Ontario, et c'est de là que je viens moi-même. Je vous remercie pour tout ce travail que vous avez fait, car, comme M. Miller et M. Weatherhead l'ont indiqué, les gens âgés, au Canada, font beaucoup de travail bénévole, et sans cette contribution, il y aurait beaucoup de travail qui retomberait sur les épaules des autres membres de notre société, vous pouvez me croire.

Merci, donc, d'être venus.

M. Edwardh: Merci pour votre grande amabilité.

Le président: Puis-je demander à l'Association des gens âgés du nord-est de l'Ontario de bien vouloir s'approcher. Je vous souhaite la bienvenue. Vous êtes Lorraine Williamson?

Mme Lorraine Williamson (secrétaire-archiviste, *North Eastern Ontario Senior Citizens Association):* C'est exact.

Le président: Et puis, j'accueille M. Richard Nolet.

Je vous souhaite la bienvenue ici et j'espère que vous avez fait un bon voyage. Venez-vous de Sault-Sainte-Marie?

M, Richard Nolet (président, *North Eastern Ontario Senior Citizens Association):* Oui, nous venons de là.

Le président: Très bien. Je sais que vous avez fait pas mal de travail, et je suppose que vous connaissez M. John Passi, de Sudbury.

M. Nolet: M. John Passi m'a dit au dernier instant que, pour des raisons de santé, il ne pouvait pas venir; c'est pourquoi nous ne sommes que deux ici, ce matin.

C'est la première fois, monsieur le président, que je comparais devant un comité comme le vôtre. Pour relire cette lettre, je vois qu'il y est indiqué que nous avons 10 minutes de préparation. Nous pensions pouvoir lire le mémoire, mais nous pouvons vous apporter des remarques si . . .

[*Texte*]

The Chairman: I think that would be a good way of proceeding, and just really relax a bit because we try to get these hearings to be as informal as we can.

Mr. Nolet: I will ask then Lorraine to read the brief.

The Chairman: Thank you.

Ms Williamson: Mr. Chairman, I will first read a summary of the main points of our brief:

—Seniors live below the poverty line.

—One should be rewarded for working.

—Reduce senior age from 65 to 60

—Economic activity could be increased.

—Women seniors working in seasonal tourist industry and part-time for big retailers, denied right to work for a pension.

—Deduct Canada Pension by hours worked, not amount earned.

—Dignity for Canadian seniors.

—Private industry in pensions.

—Participatory pension.

To the seniors already retired, pension reform may not be an issue, but as we represent seniors and we prepare for the seniors to come, we respectfully present the following thoughts.

Our first point is that Canadian government statistics show, without a doubt, that a great majority of seniors live below the poverty line. We know that the Canadian government at the present time helps the seniors who live below a certain level with a supplement and some provinces help also. We believe the federal government should study and come to the conclusion that every senior should receive a pension that is at least equal or above the recognized line of poverty. Business, personal, the rich, banks and I believe that the community believes, rewards for whatever labour, money lending or manufacturing one does. In other words, one should be rewarded for working.

Once we accept the idea that labour of any kind should be rewarded, then the federal government becomes responsible for that reward. The federal government should then levy, through income tax, enough to give every senior a pension at least to the level of recognized lines above poverty.

[*Traduction*]

Le président: Je crois que ce serait une bonne façon de procéder, et ceci permettrait de travailler dans une atmosphère décontractée, car nous essayons de rendre ces audiences le moins officielles possible.

M. Nolet: Je vais donc demander à Lorraine de lire le mémoire.

Le président: Merci.

Mme Williamson: Monsieur le président, je vais commencer par lire un résumé des principaux sujets traités dans notre mémoire:

—Les gens âgés vivent au-dessous du seuil de la pauvreté.

—Il devrait y avoir une récompense pour les années de travail.

—On devrait ramener de 65 à 60 ans l'âge où l'on considère quelqu'un comme âgé.

—On pourrait obtenir une plus grande activité économique.

—On refuse aux femmes âgées qui travaillent dans l'industrie touristique saisonnière, ou qui travaillent à temps partiel pour des entreprises de vente au détail importantes, le droit d'accumuler un fonds de pension.

—On devrait déduire les cotisations au Régime de pensions du Canada en se basant sur le nombre d'heures travaillées et non pas sur le montant du salaire.

—Dignité des Canadiens âgés.

—Il faudrait revoir la question des pensions dans le secteur privé.

—Il faudrait que le régime de pensions soit celui de la participation.

Pour les gens âgés qui ont déjà pris leur retraite, la réforme des pensions peut ne pas avoir d'importance, mais comme nous représentons les gens âgés qui prendront leur retraite plus tard, nous vous soumettons respectueusement les idées qui suivent.

En premier lieu, comme les données statistiques du gouvernement canadien l'indiquent de façon irréfutable, il y a une grande majorité des gens âgés qui vivent au-dessous du seuil de la pauvreté. Nous savons qu'actuellement, le gouvernement canadien aide les gens âgés qui vivent au-dessous d'un certain seuil en leur fournissant un supplément de revenu, et il y a aussi certains gouvernements provinciaux qui leur apportent de l'aide. Nous pensons que le gouvernement fédéral devrait étudier cette situation des gens âgés et en arriver à la conclusion que chaque personne âgée devrait recevoir une pension qui soit au moins au niveau ou au-dessus du seuil reconnu de pauvreté. Puisque les entreprises, les personnes, les riches, les banques et, je crois, la communauté considèrent qu'il faut récompenser toute forme de travail, de prêt d'argent ou de fabrication, eh bien, tout le monde devrait être récompensé pour avoir travaillé.

Une fois qu'on accepte ce principe que tout genre de travail doit être récompensé, alors, le gouvernement fédéral se trouve celui qui est responsable de fournir cette récompense. Le gouvernement fédéral doit donc imposer, par l'impôt sur le revenu, des taxes suffisantes pour permettre de fournir à chaque personne âgée une pension qui soit au moins au-dessus du seuil de pauvreté reconnu.

[*Text*]

Secondly, we recommend that the age of seniors which the government recognizes now as 65 years of age be lowered from 65 to 60, year by year, until the age of senior citizens reaches 60. During these economic times of lowered employment and the lower need of jobs, we believe it is a good time to lower the age of retirement. We do not propose to make retirement mandatory.

• 0940

We believe that recognizing the new age of 60 years for seniors would put extra money in the hands of these new seniors, who are mostly women and most of them are on some sort of welfare. We are told that, to achieve economic strength, the activities come from the spending public. Does it not follow that, with more money in the hands of seniors, economic activity would increase? It may increase the cost of government for a while, but the new activity of spending by seniors would, we believe firmly, be compensated for by the benefits to the manufacturers and many other activities in the private sector.

Thirdly, the region in which we live, the northeastern region of Ontario, promotes the tourist industry. Again, in this industry mostly women are employed, the employment is seasonal and, in many instances, it is a daily, part-time job. We understand also that many big retailers employ people—again, mostly women—for a small, definite number of hours a day and week. These decisions by the management of these retailers deny the right of the workers to work for a pension.

We would suggest to this committee that the taking of contributions from employer and employees for the Canada Pension be made by the hours worked, not by the amount earned in the period of two weeks. The workers would then acquire rights by the hours worked, not by a basic amount of earned money over a two-week period. When he or she becomes then 60 years old and is entitled to collect a pension, all these hours would be calculated and the pensions would then be allotted by these calculations.

We represent women in the thousands. We find that these women are in receipt of the supplement. These women have worked for Canada and truly have made their contribution to Canada. How then to bring pride to these women? Some propose that the husband pay the pension for his wife who is not a working wife. We do not find fault with this system.

Here again, we must repeat, many, many women who work in low-paid jobs, or for very minimal weekly hours, see no contribution to a pension scheme, or very few contributions. If we want our women of Canada to be proud Canadians, we believe they are entitled to a pension that will give them a living that is, at the very least, above the poverty line.

Mr. Chairman, you may well ask about the private industry in pensions.

[*Translation*]

En deuxième lieu, nous recommandons que l'âge que le gouvernement reconnaît pour considérer une personne comme étant âgée, et qui est actuellement de 65 ans, soit abaissé à 60 ans, et qu'on procède progressivement, une année à la fois, jusqu'à ce qu'on ait atteint cet âge de 60 ans. En ces temps de difficultés économiques, de chômage accru et de baisse d'emplois, nous croyons que c'est le moment d'abaisser l'âge de la retraite. Nous ne proposons pas de rendre la retraite obligatoire.

Si l'on établissait le nouvel âge de la retraite à 60 ans, cela permettrait à de nombreuses personnes ayant atteint cet âge, et surtout les femmes, dont la plupart sont assistées d'une façon ou d'une autre, de bénéficier de cet argent. On nous dit que pour avoir une économie forte, il faut augmenter le pouvoir d'achat. N'est-il pas logique de dire, donc, que si les personnes âgées disposent de plus d'argent, l'activité économique augmentera? Évidemment, cela augmentera peut-être le coût pour le gouvernement, du moins pendant un certain temps, mais ce nouveau pouvoir d'achat dont disposeraient les personnes âgées compenserait largement et amènerait des retombées positives dans le secteur manufacturier et le secteur privé en général.

Troisièmement, la région d'où je viens, le nord-est de l'Ontario, est une région touristique qui emploie surtout des femmes. Il s'agit d'emplois saisonniers et à temps partiel. Si nous comprenons bien, beaucoup de gros détaillants emploient surtout des femmes, et ce, toujours à temps partiel. Ces employeurs ne permettent pas à leurs travailleurs de contribuer à un régime de pensions.

Nous suggérons au Comité que les cotisations, tant de la part de l'employeur que de l'employé, au Régime de pensions du Canada soient faites en tenant compte du nombre d'heures travaillées, non du montant gagné au cours de deux semaines. De cette façon, à l'âge de 60 ans, les travailleurs pourront recevoir une pension basée sur le nombre d'heures qui ont été travaillées au cours de la vie active.

Nous représentons beaucoup de femmes qui reçoivent le supplément. Ces femmes ont travaillé pour le Canada, elles ont certainement fait leur part. Comment leur donner un sens de fierté? Certaines personnes proposent que le mari verse la pension de sa femme si celle-ci ne travaille pas à l'extérieur de chez elle. Personnellement, nous n'avons aucune objection à une telle façon de procéder.

Une fois de plus, nous devons répéter que de très nombreuses femmes qui travaillent dans des emplois mal rétribués, ou pour un très petit nombre d'heures par semaine, ne contribuent pas à un régime de pensions, ou du moins très rarement. Si nous voulons que les Canadiennes soient fières de l'être, nous estimons qu'elles ont droit à une pension qui leur permettrait de vivre, en tout cas au-dessus du seuil de la pauvreté.

Monsieur le président, vous nous poserez sans doute des questions concernant l'industrie privée et les pensions.

[*Texte*]

The private sector, by their own writings and pronunciation by many representatives of the free enterprise system, present that nobody should be given a free ride. We also believe in that diction. We propose that the private sector be allowed to offer, along with the government's pensions, any improvement in the pension scheme they want to offer. We strongly propose that the federal government be the only agency responsible for the basic pension and Canada Pension.

Some experts, speaking for the supposedly small entrepreneurs, would tell you that these entrepreneurs, or small business people, cannot afford to pay taxes for those who would be affected by charging for hourly pension deductions. What is reported in the income tax as a loss is not actually a true picture of these entrepreneurs' wealth. Who must we consider first of all? Is it the entrepreneur, or small businessman, or the person who worked for these people, with his or her low salary? Truly, how can these people pay for a decent pension for themselves? What is the real argument? A pension for Canadians on all levels, or no pension.

I believe that Canadians want a pension and want to have a participatory pension, so that when they reach the pensionable age the supplement to their pension would be as little as possible, because we are proud Canadians.

The Chairman: Thank you very much.

Monsieur Nolet, est-ce que vous désirez parler en français? Nous avons un service d'interprétation vous savez.

M. Nolet: Monsieur le président, je parle français, mais je le parle seulement 2 p. 100 par année environ. Si vous voulez me poser une question en français, je vais essayer d'y répondre dans cette langue, mais si c'est en anglais, je répondrai en anglais.

Le président: Bon, d'accord.

Thank you, Mrs. Williamson, for your brief this morning. I am going to ask the members of the committee to open up the questioning. I will recognize Mr. Weatherhead, first of all, then, time permitting, I might ask some questions as well, then Mr. MacLellan.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. We really do appreciate Mr. Nolet's and Mrs. Williamson's coming down from the Sault to see us this morning. It is a long way. Unfortunately, while we got to the big cities around the country, most of the capital cities, we have not been able to get to the smaller cities, such as your own. We do appreciate your coming all the way down here to give us your views. It is useful, I think, Mr. Chairman, to have the views of the people from the smaller cities and the rural areas and not just the views of those from the capitals around the country.

Mrs. Williamson, in your conclusion you are saying that Canadians want a pension, a participatory pension, and, when they reach a pensionable age, depend upon any supplements as little as possible. You made some comments about private pension plans in passing. Would you perhaps elaborate a bit more as to whether you see private pension plans being

[*Traduction*]

Les représentants de l'entreprise privée proclament que l'on ne devrait pas se retirer du système sans y avoir contribué. Nous sommes d'accord avec cela également. Nous proposons que le secteur privé puisse offrir, parallèlement au régime de pensions gouvernemental, tout ce qui permettra d'améliorer les pensions. Nous proposons avec insistance que le gouvernement fédéral soit le seul organisme responsable de la pension de base et du Régime de pensions du Canada.

Certains experts, porte-parole de soi-disant petits entrepreneurs, vous diront que ces derniers ne peuvent se permettre de payer les frais des cotisations de pensions basées sur le nombre d'heures travaillées. De qui doit-on tenir compte, de l'entrepreneur, du petit homme d'affaires ou de la personne qui a été son employée et qui a gagné un maigre salaire? Comment ces dernières peuvent-elles cotiser afin d'obtenir une pension décente? Telle est la véritable question que l'on doit se poser ici, celle d'avoir une pension pour tous les Canadiens, ou pas de pension du tout.

Je crois que les Canadiens veulent une pension à laquelle ils cotisent, afin qu'une fois atteint l'âge de la retraite, le supplément à la pension soit aussi minime que possible. Tout le monde est fier.

Le président: Merci.

Mr. Nolet, would you like to speak in French, as we have a simultaneous interpretation system.

Mr. Nolet: Mr. Chairman, I do speak French but only 2% per year. If you want to ask me a question in French I will try to answer in that language: if you ask me a question in English I will answer you in English.

The Chairman: Very well.

Merci, madame Williamson, de ce mémoire que vous nous avez présenté ce matin. Je demanderais aux membres du Comité de commencer les questions. Je donne la parole à M. Weatherhead; si j'ai du temps, je pourrai en poser moi-même, puis je donnerai la parole à M. MacLellan.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Nous apprécions beaucoup le fait que M. Nolet et M^me^ Williamson se soient déplacés de Sault-Sainte-Marie pour venir témoigner ici ce matin. Ils sont venus de loin. Malheureusement, même si nous avons visité les grandes villes du pays, nous n'avons pas pu nous rendre dans les villes plus petites, comme dans la vôtre. Nous apprécions donc que vous soyez venus d'aussi loin pour nous exprimer votre point de vue. Il est utile, monsieur le président, d'obtenir le point de vue de personnes provenant de villes moins importantes, ainsi que des régions rurales, et de ne pas simplement être au courant de ce que pense la population des grandes villes du pays.

Madame Williamson, dans votre conclusion, vous dites que les Canadiens veulent une pension, une pension à laquelle ils cotisent, et que, quand ils atteignent l'âge de la pension, ils dépendent aussi peu que possible d'autres fonds. Vous avez également fait quelques commentaires concernant les régimes de pensions privés. Pourriez-vous nous dire si, à votre avis,

[*Text*]

mandated, so that all businesses have to have some sort of pension plan, no matter how small? Or would you like to see the Canada Pension Plan increased from the present 25% of the average industrial wage to a higher benefit level? Or perhaps Mr. Nolet would like to comment.

Mr. Nolet: Sir, our brief says that, first of all, we believe in a pension such as the Canada Pension Plan is now. We believe the Canada Pension Plan should be the primary factor in the pension. If private enterprise wants to get into the act, we believe they should add to the basic pension, not be the ones who regulate the basic pension.

Mr. Weatherhead: Going on from there, sir, the basic CPP is now 25% of the average industrial wage and the average industrial wage is around $18,000 to $20,000. Do you see that 25% being increased at all, or are you content with that figure?

Mr. Nolet: Sir, you say that the average wage is $18,000.

Mr. Weatherhead: The average industrial wage is.

Mr. Nolet: Yes, and the Canada Pension Plan right now is $300, so $300 tells me that it is $4,000 and $4,000 is not enough, according to the federal government's way of considering the basic cost of living, that is, the poverty line. I do not think the Canada Pension Plan alone is enough for a senior person to survive on.

Mr. Weatherhead: I understand that. I think one of the many questions before us is whether we can get the private plans more involved with the pension system overall. As you heard earlier today—it was mentioned, I think, by Mr. MacLellan—only about 14% of retirement income in the country comes from private plans at the present time. Some of these plans are new and they will throw up more pension moneys in the future, they are not mature plans. We are trying to see just what the significance of these private plans will be in seniors' incomes in the future, whether this is where we should go, or whether we should also be trying to increase the Canada Pension Plan at the same time. I am interested in your thinking about that.

Mr. Nolet: Sir, I would say that the first question one must ask is, how many times have private pension plans, in the last 10 years, voluntarily given a raise to their pensioners? I worked for nearly 37 years for Algoma Steel. I have been retired since 1976 and, although I must say that we have a good company, a good corporate citizen, all my pension increases came from negotiations between the union representing me and Algoma Steel. At no time did Algoma Steel, in between, say, here is a supplement.

• 0950

So it leads me to believe most of the seniors depend on the Canada Pension Plan and the old age pension. I think if one wants to take the argument that private pensions are the way

[*Translation*]

toutes les entreprises devraient avoir des régimes de pension, peu importe leur taille. Ou bien, aimeriez-vous que les prestations aux termes du Régime de pensions du Canada passent des 25 p. 100 du salaire industriel moyen actuel à un niveau plus élevé? Ou peut-être M. Nolet voudrait-il répondre à cette question.

M. Nolet: Comme vous pouvez le lire dans notre mémoire, nous sommes en faveur d'un régime de pensions comme le Régime de pensions du Canada actuel. Nous estimons qu'un tel régime devrait être la base d'un régime de pensions. Si les entreprises privées veulent instaurer des régimes privés, ils devraient ajouter à cette pension de base, mais non être l'organisme qui réglemente celle-ci.

M. Weatherhead: Le Régime de pensions du Canada, à l'heure actuelle, est de 25 p. 100 du salaire industriel moyen, qui est, à l'heure actuelle, d'environ 18,000 dollars à 20,000 dollars. Estimez-vous que ce pourcentage de 25 p. 100 devrait être augmenté, ou êtes-vous satisfait de ce montant?

M. Nolet: Vous nous dites que le salaire moyen est de 18,000 dollars.

M. Weatherhead: Le salaire industriel moyen.

M. Nolet: Oui; or, les prestations du Régime de pensions du Canada, à l'heure actuelle, sont de 300 dollars, ce qui signifie 4,000 dollars par année, ce qui n'est rien d'autre, si l'on s'en tient aux chiffres du gouvernement fédéral, que le seuil de la pauvreté. Je ne crois pas que ces prestations seules soient suffisantes pour permettre à une personne âgée de survivre.

M. Weatherhead: C'est bien cela. Je crois qu'une des nombreuses questions que nous devons étudier sera celle de savoir si l'on peut impliquer davantage les régimes de pensions privés. Comme on l'a dit précédemment—je crois que c'est d'ailleurs M. MacLellan qui l'a dit—seulement 14 p. 100 du revenu de retraite de notre pays provient de régimes privés à l'heure actuelle. Certains de ces régimes sont nouveaux et ils généreront d'autres fonds à l'avenir. Ils ne sont pas encore arrivés à maturité. Nous essayons de voir quelle sera l'importance de ces régimes privés dans les revenus des retraités à l'avenir; nous essayons également de savoir si c'est sur ce chemin que nous devrions nous engager, ou si nous ne devrions pas également augmenter les prestations du Régime de pensions du Canada. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Nolet: La première question que l'on pourrait se poser est la suivante: combien de fois les régimes de pensions privés ont-ils, au cours des dix dernières années, volontairement augmenté les pensions de leurs anciens employés? J'ai travaillé pendant presque 37 ans pour Algoma Steel, et j'ai pris ma retraite en 1976. Je dois dire qu'il s'agit d'une bonne compagnie, mais cependant, toutes les augmentations à ma pension sont survenues à la suite des négociations entre le syndicat qui me représente et Algoma Steel. Jamais Algoma Steel n'a-t-elle, de son propre chef, décidé de prévoir des augmentations.

C'est pourquoi j'ai l'impression que la plupart des personnes âgées dépendent du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse. Si l'on pense que les régimes de

[*Texte*]

to go, one should look in the past and see how many times they themselves increased their pension when the cost of living was high. I think that will tell you the story.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Mrs. Williamson, on the question of part-time workers, I agree that there is a problem that has not been addressed, particularly for women who work in seasonal industries and who just do not receive any pension credits at all. Do you feel that pension credit should be granted to these workers from the time they start working in these part-time jobs, or do you feel there should be a cut-off period that a person should have to work, say two years on a part-time basis for a company, before he or she starts to accumulate pension credits?

Ms Williamson: If I understand you correctly, you are saying the minute a person starts to work, they should start to contribute. Yes, I do think so.

Mr. MacLelland: Yes, that is what I wanted to know.

Also, I just would like to know what you feel would be the attitude of the employers on this. Do you think they might hold it against the part-time workers and not renew the part-time workers the next year? This is a concern of mine. I feel there may be some retribution on the part of the employers. I would certainly hope not.

Ms Williamson: It is quite possible. I do not know, really.

Mr. MacLellan: But you have never heard anybody voice any opinion on that.

Ms Williamson: No, I have not.

Mr. MacLellan: Mr. Nolet, just on this question of ad hoc increases for retirees from their previous employers, this is a very serious question. As a man gets to 80, 81, 82, his pension moneys really do not go as far as they did earlier. When you say the union negotiated on your behalf, do you mean they negotiated on your behalf after you retired, or before you retired?

• 0955

Mr. Nolet: Sir, when the company and our union get together . . . Next year Algoma Steel will come into negotiations for a new contract. At that time they will negotiate the pension for the people who will come on pension after 1984. But the last contract, to use this as an example, the union and the company agreed to give us for the first year a $50-per-month increase and the next two years a $15-a-month increase on August 1. So last August we received a $15 increase in our pension, but it was through the negotiations of our union.

Mr. MacLellan: But you were already retired.

[*Traduction*]

pensions privés représentent la façon de régler le problème, il faudrait étudier la situation et voir combien de fois ces régimes ont proposé des augmentations pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. Ce serait un bon indicateur.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Madame Williamson, au sujet de cette question des travailleurs à temps partiel, je suis d'accord pour dire qu'il y a un problème auquel on ne s'est pas attardé, particulièrement dans le cas des femmes qui travaillent dans des emplois saisonniers et qui n'accumulent aucun crédit de pensions pour leur travail. Estimez-vous que de tels crédits devraient être accordés, dans de tels cas, à partir du moment où le travailleur à temps partiel commence à travailler, ou bien après une période d'attente de deux ans, par exemple?

Mme Williamson: Si je vous comprends bien, vous dites qu'à partir du moment où une personne commence à travailler, elle devrait cotiser au régime de pensions. C'est notre avis également.

M. MacLellan: C'est ce que je voulais savoir.

A votre avis, quelle serait l'attitude des employeurs là-dessus? Ne croyez-vous pas que l'employeur pourrait peut-être en vouloir aux travailleurs à temps partiel, dont il ne renouvellerait pas l'emploi l'année suivante? J'en ai bien peur. J'espère cependant que ce ne serait pas le cas.

Mme Williamson: C'est fort possible, mais je ne le sais pas.

M. MacLellan: Vous n'avez jamais entendu de commentaires à cet égard?

Mme Williamson: Non.

M. MacLellan: Monsieur Nolet, cette question des augmentations ponctuelles des pensions des anciens employés est une question très sérieuse, car une fois que l'on dépasse 80, 81 ou 82 ans, l'argent que l'on touche ne va plus très loin. Quand vous dites que le syndicat a négocié en votre nom, voulez-vous dire qu'il a négocié après que vous ayez pris votre retraite, ou avant?

M. Nolet: L'année prochaine, Algoma Steel et le syndicat négocieront un nouveau contrat, ce qui inclura notamment la question de la pension pour les employés qui prendront leur retraite après 1984. Dans le dernier contrat, pour prendre cela comme exemple, le syndicat et la compagnie ont été d'accord pour nous donner une augmentation de 50 dollars par mois pour la première année, puis de 15 dollars par mois pour les deux prochaines années, à partir du 1er août. Donc, en août dernier, nous avons reçu une augmentation de 15 dollars de notre pension, et ceci à la suite des négociations de notre syndicat.

M. MacLellan: Mais vous aviez déjà pris votre retraite à ce moment.

[*Text*]

I think the United Steelworkers deserve credit for that. Unfortunately, when men and women stop being members of the union sometimes the union does not negotiate on their behalf and just looks after the active employees. I think you are fortunate that the union has done this. Not that it is not something to which you are entitled; do not get me wrong, please; I think you are . . . but, as you have said, the ad hoc increases for retirees are happening all too rarely.

On the Algoma pension board is there a representative of the retired workers on the pension committee?

Mr. Nolet: No. We make our representations to our union, which we did yesterday, and then these representations go to the committee for the next contract.

Mr. MacLellan: Yes, excellent.

Thank you, Mr. Nolet and Ms Williamson.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

I just have one question. You have a rather interesting proposal here that you should get credits under the Canada Pension by the hours worked and not by the amount earned. Would you care to enlarge on that proposal and also tell us how much you believe the hourly premium should be in that kind of a situation?

Mr. Nolet: To answer your last question first, I am not prepared to tell anybody what they should pay. I think the government most in Ontario . . . I think the government has a bottom line of how much to pay.

We are saying that the employer should pay by the hours instead of the two weeks because we went to a motel owner and we asked that question and the answer was that that person had to make at least $76 in two weeks to be eligible for the Canada Pension Plan. So we hear and understand—I am talking about the issue because that is where my knowledge is—that there are many cocktail waitresses, for instance, who work only two nights a week for a short time. The stores as well employ women part time so at the end of two weeks these women may not be eligible for the Canada Pension Plan contributions to the plan, and they may have worked this way for, God knows, a year or two years and so they never accumulate pension credits.

So that is why we took for our brief to present this point. In our district we have many women who work only during the summertime in the tourism industry so at the end of the year although they have worked during the summer they have not accumulated any pension credits.

Mr. Dantzer: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Nolet, I too would like to share some of the thoughts that Mr. Weatherhead had, and that is the straight fact that we have only been able to visit mainly the capital cities in the country because of time constraints, but I think it is important that we have had groups such as your-

[*Translation*]

Je crois que les Travailleurs unis de l'acier devraient certainement être félicités à cet égard. Malheureusement, quand des travailleurs et travailleuses ne sont plus membres du syndicat, parfois, celui-ci ne négocie plus pour eux, ne s'occupant que des employés actifs. Vous avez de la chance que votre syndicat ait procédé de cette façon, non pas que vous n'y ayez pas droit—ne me comprenez pas mal—cependant, tout ce que je veux dire, c'est que des augmentations ponctuelles pour des retraités ne sont pas monnaie courante.

Y a-t-il, au comité des pensions d'Algoma Steel, un représentant des travailleurs retraités?

M. Nolet: Non, nous présentons nos instances à notre syndicat—comme nous l'avons d'ailleurs fait hier—qui les soumet ensuite au comité qui négocie le contrat suivant.

M. MacLellan: Excellent.

Merci, monsieur Nolet et madame Williamson.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Je n'ai qu'une question à poser. Vous faites une proposition assez intéressante. Vous recommandez en effet que des crédits au Régime de pensions du Canada soient accumulés pour le nombre d'heures travaillées, et non pour le montant gagné. Pourriez-vous nous donner plus de détails à ce sujet et nous dire quelle devrait être la prime horaire versée dans un tel cas?

M. Nolet: Pour répondre à votre dernière question d'abord, je ne suis pas prêt à dire à qui que ce soit quelle prime ils devraient verser. Je crois que le gouvernement, en Ontario . . . Le gouvernement possède des chiffres à ce sujet.

Nous disons que l'employeur devrait verser sa part en tenant compte du nombre d'heures travaillées, et non du montant gagné au cours de deux semaines. Nous avons en effet posé cette question à un propriétaire de motel, qui nous a répondu qu'un employé devait gagner au moins 76 dollars toutes les deux semaines pour être admissible à cotiser au Régime de pensions du Canada. Je connais par exemple des cas où des serveuses de bar ne travaillent que quelques heures deux soirs par semaine. La même situation existe pour les femmes qui travaillent à temps partiel dans les magasins et qui, au bout de deux semaines, ne sont pas admissibles à verser des cotisations au Régime de pensions du Canada. Ces femmes peuvent très bien travailler de cette façon pendant une ou deux années et ne jamais accumuler de crédits.

C'est la raison pour laquelle nous avons voulu vous présenter cette question dans notre mémoire. Dans notre région, nous avons beaucoup de femmes qui travaillent uniquement pendant l'été, dans l'industrie touristique, et à la fin de l'année, même si elles ont travaillé pendant tout l'été, elles n'ont accumulé aucun crédit de pension.

M. Dantzer: Merci.

Le président: Monsieur Nolet, j'aimerais me faire l'écho de ce qu'a dit M. Weatherhead et rappeler que nous n'avons pu visiter que les capitales du pays, et ceci à cause du peu de temps dont nous disposions. Je crois qu'il est important d'avoir des groupes comme le vôtre, qui nous viennent de tous les

[*Texte*]

selves in from parts of the country other than the capital cities to give us a different idea of the seniors' perspective from areas other than the large urban centres. For that I thank you and your colleague for your brief here today.

If I am not mistaken, did you not have a meeting in Sault Ste Marie where the representatives from northeastern Ontario came?

Mr. Nolet: Yes, sir; last June.

The Chairman: Thank you for appearing here today and sharing your thoughts on the requirements for pension income.

Mr. Nolet: Thank you very much.

The Chairman: Could we take a five-minute break and have a cup of coffee before we have the next group since we are ahead? I need a cup of coffee.

• 1001

• 1005

The Chairman: Order.

May I call on the Ontario Advisory Council on Senior Citizens? We have Mr. Allan Upshall and Mr. John Withrow.

Welcome to our sessions here this morning.

It is interesting to note, just perhaps for the information of the committee members, that Mr. Upshall remembers my Uncle Gordon from work about 30 years ago. Small world.

Welcome.

Mr. John Withrow (Member, Ontario Advisory Council on Senior Citizens): Mr. Chairman, ladies and gentlemen, we are representing today the Ontario Advisory Council on Senior Citizens. It was established in 1974 by provincial order in council, reporting to the Government of Ontario through the provincial secretary for social development on matters pertaining to the elderly. It is composed of a chairman, two vice-chairmen—one of the vice-chairmen is sitting beside me—and 16 members who are appointed from throughout the province. In all cases they have had a long and very active experience with senior citizens' activities.

A subcommittee of the council holds a watching brief for the review and consideration of current and proposed legislation and the practice in the pension field, and the council as a whole has reviewed the green paper now under consideration. The council's response is in written form; and I believe that is in your hands at the present moment. So may we for a moment just highlight some of the points which I feel could be of interest to us.

[*Traduction*]

endroits du pays, et non pas seulement des capitales provinciales, et qui nous donnent une perspective différente sur la question des citoyens âgés de ces régions. Je vous remercie, ainsi que votre collègue, de nous avoir présenté votre mémoire aujourd'hui.

Vous avez eu une réunion à Sault-Sainte-Marie à laquelle assistaient les représentants du nord-est de l'Ontario, si je ne me trompe?

M. Nolet: Oui, en juin dernier.

Le président: Merci d'avoir comparu ici aujourd'hui et d'avoir partagé avec nous vos idées en ce qui concerne le revenu des pensions.

M. Nolet: Merci.

Le président: Pourrions-nous prendre une pause café de cinq minutes avant d'accueillir notre prochain groupe de témoins? J'ai vraiment besoin d'une tasse de café.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

J'invite maintenant les représentants du Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes âgées à prendre la parole. Il s'agit de M. Allan Upshall et de M. John Withrow.

Nous vous souhaitons la bienvenue à notre séance de ce matin.

Les membres du Comité seront peut-être intéressés de savoir que M. Upshall se souvient de sa collaboration avec mon Oncle Gordon il y a 30 ans. Effectivement, le monde est petit.

Nous sommes très heureux de vous accueillir.

M. John Withrow (membre, Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes âgées): Monsieur le président, mesdames et messieurs, nous représentons aujourd'hui le Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes âgées. Ce conseil a été établi en 1974 par décret provincial et relève du gouvernement de l'Ontario par le biais de la secrétaire provinciale du développement social pour tout ce qui touche les personnes âgées. Il est composé d'un président, de deux vice-présidents—l'un d'eux est assis à côté de moi—et de 16 membres qui sont nommés pour représenter l'ensemble de la province. Ils ont tous une grande expérience des activités de personnes âgées et ont joué un rôle très actif dans ce domaine.

Un sous-comité du conseil joue un rôle d'observateur en ce qui concerne l'étude de lois actuellement en vigueur et de projets de loi, et la pratique dans le domaine des pensions; et l'ensemble du conseil a étudié le Livre vert dont votre Comité est maintenant saisi. Le conseil vous a envoyé sa réponse par écrit; d'ailleurs, je crois que vous avez maintenant un exemplaire de notre mémoire. Nous pourrions peut-être passer en revue les points que nous estimons les plus importants.

[*Text*]

• 1015

The ensuring of an adequate guaranteed minimum income was one of the major objectives of the green paper, and the council has always supported this concept; namely that the income of the individual pensioner at the present moment is not adequate when compared with the benefits provided to a married couple. We have made many suggestions to the province in that regard and we have suggested that a minimum of 60% would be possibly a starting figure, although many of us feel a little bit higher would possibly be better.

At the present moment, if the adjustment is to be made through the Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement, it is entirely in the hands of the federal government. In other words, they can do something if they only take action on it. Of course, economic conditions and financial consideration have to be taken into account.

As far as the provinces are concerned, of course, under those circumstances, there will be problems with the provinces in that regard, but nevertheless it can be probably easily solved.

Employer-sponsored pension plans and the Income Tax Act—the employer-sponsored plans have been with us for many years, and I feel, if they have been properly initiated, properly understood and properly administered, they have served very well in the past. I do know there are shortcomings, and those shortcomings can be easily adjusted if the employer can afford it. I feel that is possibly the most important part at the present moment; namely that we attempt to strengthen this field if we possibly can, because it simply means that a great multitude of people and a great number of organizations are working together towards it. So if we could strengthen it by encouraging employers to institute such plans and, more importantly, for employers to participate in them, I believe that . . .

I saw pensions from a rather unique standpoint; namely I sold them at one time on behalf of an insurance company throughout the United States and Canada. So I have talked with the employers, I have talked with the participants and the employees who benefit, and in so many cases they did not have an understanding of what was available. The employer of course always said, I just do this for the employee, and then the first thing he asks you is "How much do I get out of it?", which is an important factor. But both sides do benefit.

And now at the present moment, I happen to be on the other side by receiving my pension from my employer, and I can assure you that it has worked out very satisfactorily.

Now, we have to be careful about the legislation in respect to private pension plans, for the simple fact is it is too restrictive; it will discourage the establishment of these plans. We have seen that in the United States, particularly in the . . . effort that was made a few years ago where many plans were cancelled. We saw the same situation in Ontario a few years when there was a modification in the Pensions Benefits Act, where cancellation of plans took place.

[*Translation*]

L'un des principaux objectifs du Livre vert—et le conseil a toujours appuyé ce concept—c'est d'assurer un revenu minimum garanti suffisant; car le revenu actuel du pensionné seul n'est pas suffisant lorsqu'on le compare aux prestations accordées au couple marié. Nous avons formulé des suggestions aux provinces en ce sens; ainsi au départ il faudrait peut-être envisager un chiffre minimum de 60 p. 100, quoique bon nombre d'entre nous pensons qu'un pourcentage plus élevé serait probablement meilleur.

Présentement tout relève du gouvernement fédéral si l'ajustement doit être apporté par le truchement de la sécurité de vieillesse et du supplément du revenu garanti. Autrement dit, le gouvernement fédéral peut faire quelque chose uniquement s'il prend des mesures. Bien sûr il doit prendre en compte la situation économique et financière.

Pour ce qui est des provinces, bien sûr dans ces circonstances il y aura des problèmes, mais néanmoins il est probablement facile de les résoudre.

Les régimes de pensions parrainnés par l'employeur et la Loi sur l'impôt sur le revenu . . . Les régimes de pensions parrainés par l'employeur existent depuis bon nombre d'années, et je pense qu'ils ont été bien conçus, bien compris et bien administrés. Ils ont été très utiles par le passé. Je sais qu'ils comportent des lacunes, et l'employeur peut facilement y remédier s'il en a les moyens. Je pense que pour l'instant c'est probablement la partie la plus importante, c'est-à-dire que nous essayons de renforcer cet aspect dans la mesure du possible, car cela signifie simplement que beaucoup de gens et d'organisations travaillent ensemble dans ce but. Donc si nous pouvions améliorer les choses en encourageant les employeurs à mettre sur pied de tels régimes et, ce qui est plus important, les amener à y participer, je pense que . . .

Je voyais les régimes de pensions d'un point de vue plutôt unique; car à un moment donné je vendais des régimes de pension pour une compagnie d'assurance partout aux États-Unis et au Canada. J'ai donc discuté de la chose avec des employeurs, avec les participants et les employés qui en profitent, et dans bien des cas ils ne comprenaient pas les avantages offerts. Evidemment l'employeur disait toujours, je fais simplement ceci pour les employés, et la première question qu'ils posaient c'est: «qu'est-ce que j'en retire?», ce qui est un facteur important. Mais les deux parties en profitent.

Présentement, je me retrouve de l'autre côté c'est-à-dire que je reçois des prestations du régime de pension de mon employeur, et je puis vous assurer que tout s'est très bien passé.

Maintenant, nous devons être prudent dans la loi en ce qui concerne les régimes de pension privés, pour la simple raison que, si elle est pas restrictive, elle en découragera la mise en place. Nous avons vu cela aux États-Unis surtout . . . à la suite des mesures prises il y a quelques années beaucoup de régimes ont été annulés. Nous avons vu la même chose de produire en Ontario il y a quelques années lorsqu'on a modifié la «*Pensions Benefits Act*», et à cette occasion il y a eu des annulations de régime.

[*Texte*]

So at the present moment, I think we have to be very careful about making it mandatory. Remember, they tried to make it mandatory a few years ago in Ontario and it was unsuccessful.

Protection from inflation. This is a highly desirable objective, but its achievement must be within the financial resources of the employer and the pension plan. Many suggestions have been made. Indexation is one, and also the concept of excess interest formulae. It is suggested that this requires considerable further study by technical people, and there are several technical problems in the proposal here. We suggest that a joint committee might possibly be established with the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities, the Canadian Institute of Actuaries and the Canadian Institute of Chartered Accountants. I have no doubt that these organizations would provide valuable input to us.

We have to be careful that any such plan does not increase the cost of the plan to the employer, or conversely, reduce the benefits to the participant. I feel that the benefits to be provided by an inflation protection program must be carefully weighed against its impact on the economy, particularly if it results in higher costs to the consumer or lower profit margins to an already inflation-burdened employer, or, as I have suggested earlier, increased employee contributions that may discourage employee participation.

Earlier vesting, we certainly support it, because it simply means it is a simple thing to do. The two years suggested would be reasonable, other than we suggest that the two years be based upon membership in the plan, not necessarily employment, particularly if we impose such a thing as a one-year waiting period, which of course a one-year waiting period of employment and a two-year vesting period on employment automatically means simply or basically a one-year vesting provision.

Membership in the plan. Now it should be pointed out that many plans, I will not say the majority, but the plans I know, I must admit, have more generous provisions than the provincial requirements; namely of 10 and 45. That two years or five years seems to be occurring in many cases. So it seems to be a practical suggestion.

We have to be careful, however, that we do not put the, shall we say, transient employee in a better position than the man who stays with his employer, and that can happen, particularly in the case where we are suggesting that we provide a minimum rate of interest, because that minimum rate of interest might be such that it is well worth a man's time to leave, particularly if we require that the employer pay one-half the cost. If you take a young employee who comes in at a young age and leaves under those circumstances, the employer probably has to augment that sum to make it available to him. Under these circumstances we are definitely buying more pension for the younger employee who leaves than the younger employee who stays to retirement.

[*Traduction*]

Pour l'instant je pense que nous devons être très prudents pour ce qui est de rendre la chose obligatoire. Rappelez-vous qu'on a essayé de le faire en Ontario il y a quelques années et que cela n'a pas réussi.

La protection contre l'inflation. Voilà un objectif des plus souhaitables, mais qui doit être atteint dans le cadre des ressources financières des employeurs et du régime de pensions. Beaucoup de suggestions ont été avancées. On a parlé d'indexation et de diverses formules d'excès d'intérêt. À notre avis, cela demande de plus amples études de la part des spécialistes, et la proposition avancée comporte de nombreuses difficultés techniques. Nous suggérons de créer un comité conjoint avec la «*Canadian Association of Pension Supervisory Authorities*», l'Institut canadien des actuaires et comptables agréés. Je n'ai aucun doute que ces organisations pourraient fournir une participation valable.

Nous devons être prudents pour que de tels régimes n'augmentent pas la cotisation de l'employeur, ni ne réduisent les prestations aux participants. Je pense que nous devons peser attentivement les avantages offerts par un régime de protection contre l'inflation par rapport à ses effets sur l'économie, surtout s'il en résulte des coûts plus élevés pour le consommateur ou des marges de profit moindre pour un employeur déjà frappé par l'inflation, ou encore comme je l'ai dit tout à l'heure, un accroissement de la cotisation de l'employé, qui peut décourager sa participation.

Nous appuyons certainement la dévolution avancée, car cela signifie simplement que c'est une chose simple à faire. La période de deux ans suggérée serait raisonnable. En plus nous proposons que cette période de deux ans soit basée sur la participation au régime, pas nécessairement sur le nombre d'années d'emploi, particulièrement si nous imposons une période d'attente d'un an; et, bien sûr, une période d'attente d'un an pendant la période d'emploi et une période de dévolution de deux ans, cela signifie automatiquement ou fondamentalement une disposition de dévolution d'un an.

La participation au régime. Je vous ferai remarquer que bon nombre de régimes, je ne dirai pas la majorité, mais les régimes que je connais, je dois le reconnaître, ont des dispositions plus généreuses que les exigences provinciales, c'est-à-dire les exigences de 10 et de 45. Dans bien des cas, cela semble se faire après deux ans ou cinq ans, c'est donc une suggestion pratique.

Toutefois, nous devons être prudents de ne pas mettre l'employé, disons en transit, en meilleure situation que celui qui demeure avec l'employeur, et cela peut se produire, surtout dans les cas où nous suggérons d'offrir un taux d'intérêt minimum, car ce taux d'intérêt minimum peut être tel qu'il incite la personne à quitter, surtout si nous exigeons que l'employeur verse la moitié du coût. Prenons le cas d'un jeune employé qui commence à un très jeune âge et quitte dans ces circonstances, l'employeur devra probablement augmenter cette somme afin de le rembourser. Dans ces cas-là nous achetons certainement plus de pension pour le jeune employé qui quitte que pour le jeune employé qui demeure jusqu'à la retraite.

[*Text*]

So who should we benefit, the long-term employee or the transient employee? So again, a minimum rate of interest based upon a five-year yield of long-term government bonds, I feel it requires further study, for at what point in time do we calculate that interest? Do we do it currently? Is it a weighted average, or is it over the career? Let us say the employee who left, let us say two years ago, and walks out with 17% in comparison with the man who leaves today and leaves with 4% to 5%, it makes quite a difference in time. So I feel that further study is required under those circumstances.

Registered pension accounts, a new concept and an interesting one. Other than at the present moment there are many employers using registered retirement savings plans in the same way; therefore, we are introducing a new field. Possibly it will be to the detriment of all of us if we see the abolition of registered retirement savings plans, because at the present moment the provision of a spousal benefit can be a very valuable one, and it has meant, in many cases, an income to the wife which otherwise would not have been available.

Improved portability. This is a vexing problem, and many of the actuarial organizations have worked hard on it, but the provision of a registered pension account, where we could make a transfer to it, could be a very effective way of doing that. We certainly accept that provision as a simple and effective medium.

We could, at the present moment, do exactly the same thing with a registered retirement savings plan, if we provide that there should be a locked-in provision under certain circumstances, but I think we should be careful about a locked-in provision, that we do not make it too restrictive. The man who reaches age 55, for example, if he loses his job and has difficulty in finding adequate employment, and he has a substantial registered retirement savings plan, should he be required to wait to 60 before he can take value of that? If he is disabled, yes, we do it; but under certain circumstances of employment, I think possibly it might be wiser to provide a little bit more flexibility so that the individual, under adverse conditions like that, could begin to realize in many cases a very, very substantial sum which could have been built up in a registered retirement savings plan.

• 1025

We mention the fairer access to tax assistance. The green paper suggests that further study should be given to this, and it is felt that a very careful study should be made if equity is to be observed.

Better protection for the spouse: I know that this is a very strong women's issue at present, and I think it is a very important one, but how do you provide it? At present the concept of a joint life and last survivorship benefit is included in the average pension plan, but it is surprising how few people ever elect it. One of Canada's biggest companies recently made a survey of the last 10 years of their retirees to find that only

[*Translation*]

Donc qui devrions-nous avantager, l'employé à long terme ou l'employé temporaire? Donc encore une fois la proposition qui consiste en un taux minimum d'intérêt basé sur le rendement quinquennal des obligations du gouvernement à long terme demande une étude plus approfondie, car à quel moment calculons-nous cet intérêt? Est-ce l'intérêt courant? Est-ce la moyenne pondérée ou est-ce basé sur l'ensemble de la carrière? Prenons le cas de l'employé qui a quitté son emploi il y a deux ans et qui a reçu 17 p. 100, et celui de la personne qui quitterait aujourd'hui et qui recevrait 4 ou 5 p. 100, c'est une grosse différence. Dans ces circonstances, je pense qu'il est nécessaire d'étudier la chose davantage.

Les comptes de pension enregistrés, ce nouveau concept est intéressant. Présentement beaucoup d'employeurs utilisent les régimes enregistrés d'épargne-retraite de la même façon, nous introduisons donc là un nouveau domaine. Il est probable que l'abolition des régimes enregistrés d'épargne-retraite nuirait à tous, car présentement la disposition prévoyant des prestations aux conjoints peut être très valable et dans bien des cas cela veut dire un revenu, que l'épouse n'aurait pas eu autrement.

Une transférabilité accrue. C'est là un problème délicat sur lequel beaucoup d'organisations d'actuaires ont travaillé très dur, mais le fait d'avoir un compte enregistré de pension où nous pourrions effectuer des transferts serait une façon très efficace de procéder. Nous acceptons certainement cette disposition comme un moyen terme simple et efficace.

Présentement nous pourrions faire exactement la même chose avec les régimes enregistrés d'épargne-retraite, s'il y avait une disposition d'immobilisation dans certaines circonstances, mais je pense qu'il faut être prudent avec ce genre de disposition d'immobilisation afin qu'elle ne soit pas trop restrictive. Par exemple prenons la personne de 55 ans qui perd son emploi et ne peut se trouver un autre emploi convenable, si cette personne a un fond important dans un régime enregistré d'épargne-retraite, elle se trouvera dans une situation difficile si elle ne peut pas y toucher avant l'âge de 65 ans. Si elle est handicapée, nous le permettons, mais dans certains conditions d'emploi, je pense qu'il serait plus sage de prévoir un régime plus souple pour que la personne qui est dans des conditions difficiles comme celles que j'ai décrites puisse profiter, dans bien des cas, des montants importants accumulés dans le régime enregistré d'épargne-retraite.

Nous avons parlé de la possibilité de rendre plus équitable l'admissibilité aux exemptions fiscales. On propose dans le Livre vert que la question fasse l'objet d'une étude plus approfondie, et nous croyons que, pour assurer l'équité, elle doit être examinée avec beaucoup d'attention.

Protection accrue du conjoint: Il s'agit d'une question fort importante qui intéresse grandement les femmes, mais comment doit-on s'y prendre pour l'assurer? À présent, un régime de pension prévoit normalement une prestation conjointe des survivants, mais il est étonnant de constater qu'il y en a peu qui la choisisse. L'une des plus grandes entreprises canadiennes a demandé à ses employés qui ont pris leur

[*Texte*]

one had ever selected it. In my own case it is what I have and I feel very happy with it. So if we provide for this . . .

In the United States, of course, at present they are pushing for the concept that all pension plans should quote that as the basis.

When we look at a pension plan it does not look too attractive under those circumstances, and therefore many employees hesitate to join the plan. At present, if we continue to quote as is normally done and then provide that as an option and stretch the value of that option, I think it would be very valuable. We have to be careful, however, that we do not make it so restrictive that the individual cannot, shall we say, elect against it in the case of a separation, for example, or a breakdown in marital relations. Under those circumstances I am sure that the wife is not going to sign off. That is one thing certain even if possibly it will be difficult.

Compulsory membership and non-discrimination: Again, there is a dangerous situation. Can you force people into a situation? Possibly a better understanding of what the pension movement does is good. As far as greater information provided to the participant is concerned, it is certainly backed, with the exception that it be a general description rather than an actuarial or investment description—but that should be available if the individual wishes it for the average person does not understand the nomenclature and the arguments of the actuary and if we get them all into the investment field then we have too many investment experts working on it.

The greatest discussion as far as the council was concerned was about removal of sex discrimination in pension benefits. The majority favoured it, but the technical members felt they saw many major problems to be solved before it could be operative. In the copy we have provided to you we have listed some of the reasons for that dissent. Generally speaking, it looks as if the women would lose if we adopted it that way.

As for the Quebec Pension Plan, we certainly adopt it.

Gentlemen, in summary our suggestion is that at present many, many very adequate studies have been made, a great deal has been published on it, and I am sure that after six weeks you would recognize it more than anyone. It is possibly the time for us to initiate some action no matter how small it is. Let us say we take our first step towards clearing the situation between, let us say, the single person and the married couple. Take a step. The important thing is to take a step and get some action now.

We thank you, gentlemen, and both of us are ready to answer any questions you might submit to us.

The Chairman: First of all, Mr. Withrow, let me thank you on behalf of the committee members for a very thoughtful and detailed response to a number of the areas of concern outlined in the green paper.

I am sure the members are going to take with a great deal of weight your cautionary notes on when we are reforming the

[*Traduction*]

retraite dans les 10 dernières années combien d'entre eux avaient choisi cette formule, et il n'y en a eu qu'un seul. Personnellement, c'est la formule que j'ai choisie, et elle fait bien mon affaire. Nous l'avons donc prévue . . .

Aux États-Unis, bien sûr, on essaie de convaincre le public que tous les régimes de pension devraient être fondés sur ce principe.

Dans les circonstances, les régimes de pension n'ont pas beaucoup d'attraits pour les employés, et beaucoup d'entre eux hésitent à y participer. Si on continuait à faire ce qu'on fait en ce moment, en prévoyant cette option et en en augmentant la valeur, ce serait une très bonne chose. Mais il ne faut pas que les restrictions soient telles qu'un participant ne puisse pas se retirer s'il se sépare de son conjoint ou si les deux ne s'entendent plus. Dans les circonstances, je suis convaincu que la femme ne voudra pas renoncer à sa part. Même si c'est difficile, il est certain qu'elle ne voudra pas y renoncer.

Participation obligatoire et absence de discrimination: Il s'agit, encore une fois, de situations dangereuses. Peut-on obliger les gens à participer à un régime de pension? Il vaudrait peut-être mieux les aider à mieux comprendre le rôle des régimes de pension. Nous croyons, évidemment, que le participant devrait être mieux renseigné; qu'il faudrait fournir à ceux qui ne comprennent pas le vocabulaire et les arguments des actuaires, non pas une analyse actuarielle ou une analyse de l'investissement, mais une description générale du régime. Si tous les participants étaient au courant des investissements qui se faisaient, cela ferait trop de spécialistes.

La question qui a le plus intéressé le Conseil est celle de la discrimination fondée sur le sexe. La majorité des membres croyaient qu'elle devait être supprimée, mais les spécialistes prévoyaient énormément de problèmes. Dans le document que nous vous avez soumis, nous avons énuméré les raisons pour lesquelles on s'opposait à cette réforme. On croyait généralement que les femmes y perdraient.

En ce qui concerne le Régime des rentes du Québec, nous l'appuyons pleinement.

Le Comité siège depuis 6 semaines et vous savez sans doute qu'on a fait de nombreuses études excellentes et qu'on a beaucoup publié à ce sujet. Le moment est peut-être venu de prendre des mesures, si petites qu'elles soient. Prenons des mesures en vue de rectifier les disparités entre les célibataires et les couples mariés. Faisons le premier pas. L'important, c'est de faire le premier pas, de prendre des mesures dès maintenant.

Nous vous remercions, messieurs, et nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Je veux commencer, monsieur Withrow, par vous remercier au nom des membres du Comité de vos réponses réfléchies et détaillées aux questions formulées dans le Livre vert.

Vous avez dit qu'il faut se garder de faire des réformes qui encouragent les employeurs à se retirer des régimes de retraite

[*Text*]

system so we do not reform it to the stage where in effect we create a system where more employers opt out of pension plans and we have done a disservice to the pension debate in the country. I think the idea has been given to us by a number of groups in this country to be very careful about the recommendations, and we appreciate your thoughtful and, as I said, detailed response to some of these areas.

I have some questions, but I am going to open it up first of all to Mr. Joe Reid from St. Catharines and then Mr. Louis Desmarais, in that order.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman. I, too, join the welcome of the Ontario Advisory Council to this table because we do give considerable weight to that capacity of a group who are making continuing opinion contributions to the welfare of the senior citizens.

I would like to start off, though, since you are a council in an advisory capacity and I have a number of questions I want to ask you, first of all on the uniformity aspect. It is well recognized that there should be uniformity, but what is the Ontario council doing about bringing uniformity among the provinces on a basic pension plan that could be utilized as a model?

Mr. Withrow: We, of course, serve as an advisory committee simply to our own province, and that can be one of the problems, but we have suggested many times that possibly gains could be adjusted within Ontario and bring it into line under those circumstances.

Mr. Reid (St. Catharines): What is the province doing about initiating a uniform basic pension plan?

Mr. Withrow: I must admit I have no comment on that. I am sorry, sir.

Mr. Reid (St. Catharines): Then I will move on.

Mr. Withrow: We are simply an advisory body. They do not tell us.

Mr. Reid (St. Catharines): One of the beneficiaries, and perhaps the greatest group, that will benefit from pension reform is women. First of all, dealing with unisex tables—and we are talking about elimination of discrimination between male and female, and that starts from the adoption of the Charter of Rights a couple of years ago—you have indicated that a majority of your members might be in favour of unisex tables but the technical people have been opposed to them. I am going to put this all to you in a package of women's rights, gentlemen. There has also been a suggestion that home-makers or others should be included in the Canada Pension Plan and, if not, as an alternative at least a preferred rate of splitting. You have not favoured either. From your position as an advisory council group, could you elaborate on the reasons since . . . I put it on this basis—how can you expect a woman aged 70 to live on an income of less than a male person at the same age?

[*Translation*]

et qui auraient donc un effet négatif, et je suis certain que les députés tiendront compte de votre mise en garde. Beaucoup de témoins nous ont dit qu'en faisant nos recommandations, nous devons être très prudents et nous vous sommes reconnaissants, comme je l'ai dit, d'avoir présenté des solutions réfléchies.

J'ai des questions à vous poser, mais je vais donner la parole à M. Joe Reid, de St. Catharines, et ensuite à M. Louis Desmarais.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Je me joins à mes collègues pour souhaiter la bienvenue aux représentants du Conseil consultatif de l'Ontario, car nous accordons beaucoup d'importance aux opinions exprimées par des groupes qui se prononcent régulièrement sur la situation des personnes âgées.

Comme vous êtes un conseil consultatif, ma première question portera sur l'uniformité. On reconnaît généralement qu'il devrait y avoir uniformité, mais que faites-vous pour assurer que les régimes de retraite ne varient pas d'une province à l'autre? Avez-vous un modèle à proposer?

M. Withrow: Nous sommes, évidemment, un conseil consultatif qui sert les provinces, et notre situation pose un problème. Mais nous avons proposé à de nombreuses reprises que les prestations versées en Ontario soient modifiées afin d'assurer l'uniformité.

M. Reid (St. Catharines): Quelle mesure la province a-t-elle prise en vue d'établir un régime de base qui soit uniforme.

M. Withrow: Je suis désolé, monsieur, mais je ne peux pas vous le dire.

M. Reid (St. Catharines): Je vais passer à autre chose.

M. Withrow: Nous ne sommes qu'un conseil consultatif. On ne nous dit pas ces choses-là.

M. Reid (St. Catharines): L'un des groupes qui profiteraient le plus de la réforme des pensions, sinon celui qui en profiterait le plus, c'est les femmes. On envisage la possibilité d'utiliser des tableaux qui ne fassent pas de distinction entre les hommes et les femmes, et de supprimer ainsi la discrimination fondée sur le sexe. Cette réforme découle de l'adoption il y a quelques années de la charte des droits. Vous avez dit que la majorité de vos membres favorisent l'utilisation des tableaux qui ne font pas de distinction entre les hommes et les femmes, mais que les spécialistes s'y opposent. Je veux mettre tout cela dans le contexte de la lutte pour les droits des femmes. On a proposé que les femmes au foyer et d'autres participent au Régime des rentes du Canada ou que les prestations soient partagées à un taux préférentiel. Vous ne semblez pas être en faveur de l'une ni de l'autre de ces réformes. Vous êtes un conseil consultatif, et je voudrais savoir pourquoi vous croyez qu'une femme de 70 ans peut vivre de la moitié de ce dont vit un homme du même âge?

[*Texte*]

Mr. Withrow: Actually, sir, the type of plan matters. If it happens to be a defined benefit plan, that means the benefit both to the male and to the female is exactly the same. Now, the cost to the employer is considerably higher and therefore the employer is paying an additional amount for the female employee. If we are to credit the figures which are the statistics given to us, 94% of pension plans are on that basis. Therefore there is only a 6% group who would be, shall I say, disadvantaged by it. They are not truly disadvantaged because it is a fact of life that a woman lives longer than a man generally speaking, and that is actuarially proven. So under these circumstances at the present moment I would suggest it is equitable.

It is something which could possibly be corrected only on 6%. Now, 94% are benefitting, which is an important thing, because it costs much more to provide a pension for a woman than it does for a man under those circumstances.

When we come to Registered Retirement Savings Plans, they are all on a defined contribution plan, a money purchase plan. That is where they are affected. Nevertheless, it is still . . .

Mr. Reid (St. Catharines): I wanted to leave the RPAs and the RRSPs to a separate question here if I could.

While you are still dealing with women, you have approached the RRSP as a means of spousal benefits, but what about the rights of persons to share in the Canada Pension Plan even on the basis of spousal contribution or otherwise; and then, if you do not prefer or accept that, what about an improved splitting?—and your approach to splitting is based only on a court jurisdictional disposition.

Mr. Withrow: I believe the council feels that there is a safety factor in a court disposition, that if it is a negotiated one, if it is between parties, particularly at a time of marital discord, it possibly might not be fair to either party, and that the court has . . .

Mr. Reid (St. Catharines): You do not see a spouse as having an interest in his or her own right?

Mr. Withrow: Yes, each have, and sometimes one side might feel more generous than the other.

• 1035

Mr. Reid (St. Catharines): I see. May I then move to the RRSP aspect. First of all, you have indicated that the RPA is an acceptable vehicle for retirement benefit savings. You appreciate that is a locked-in aspect and then you indicate that if the RRSP were eliminated, it would be a retrogressive step.

Mr. Withrow: I am suggesting, sir, that the probation at the present moment of a spousal annuity is possibly one of the most valuable portions of the RRSP, and if we had the same thing provided under an RPA, I would be perfectly satisfied with it.

[*Traduction*]

M. Withrow: Cela dépend, monsieur, du genre de régime. Dans un régime à prestations définies, les prestations sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Un tel régime coûte beaucoup plus cher à l'employeur, et ses employées féminines lui coûtent plus cher que ses employés masculins. D'après les statistiques, 94 p. 100 des régimes de pension sont des régimes à prestations définies. Il n'y en a donc que 6 p. 100 qui seraient, si vous voulez, désavantagés. Et ils ne sont pas vraiment désavantagés parce que, généralement, les femmes vivent plus longtemps que les hommes, et les actuaires le reconnaissent. Étant donné les circonstances, je dirais que c'est équitable.

On pourrait peut-être prendre des mesures pour rectifier la situation de ces 6 p. 100 qui sont désavantagés. Mais à présent, 94 p. 100 des participants en bénéficient. C'est important, car la pension d'une femme coûte plus cher que la pension d'un homme.

En ce qui concerne le régime enregistré d'épargne retraite, ce sont tous des régimes à cotisations définies, des régimes à souscriptions au comptant. Ceux qui sont touchés. Néanmoins, c'est toujours . . .

M. Reid (St. Catharines): Je voudrais, si vous le voulez bien, parler séparément des RPE et des REER.

En ce qui concerne les femmes, vous envisagez le REER comme un instrument qui permet d'accorder des prestations au conjoint, mais que dites-vous du droit d'une personne de participer au Régime des rentes du Canada, même par l'intermédiaire de son conjoint; ou, si vous n'acceptez pas cela, que pensez-vous de la possibilité de favoriser le partage des crédits? Croyez-vous que le partage des crédits devrait être laissé aux tribunaux?

M. Withrow: Le conseil croit que le règlement par les tribunaux comporte certains risques, que si le partage est négocié par les parties concernées au moment où le mariage se dissout, il se peut que l'arrangement ne soit pas équitable envers l'une ou l'autre des parties, et que les tribunaux aient . . .

M. Reid (St. Catharines): Vous ne croyez pas que le conjoint a des intérêts à défendre?

M. Withrow: Oui, chacun a des intérêts à défendre, et il se peut que l'une des parties se sente plus généreuse que l'autre.

M. Reid (St. Catharines): Je vois. Passons maintenant à la question des REER. Vous considérez que le C.P.E. est un instrument acceptable d'épargne-retraite. Vous savez que les épargnes sont bloquées et vous croyez qu'il serait régressif d'éliminer les REER.

M. Withrow: Je dis, monsieur, que la rente versée au conjoint constitue l'un des éléments les plus valables des REER et que nous ne nous opposerons pas à ce que le C.P.E. comporte une disposition semblable.

[*Text*]

Mr. Reid (St. Catharines): If one vehicle were established, with all the provisions . . . Is the lock-in feature one that would concern you at all, and are you in favour of locking in even the spousal benefit?

Mr. Withrow: From bitter experience, yes, for I have seen so many cases where a person builds up a fairly substantial sum in his pension plan and then he withdraws from the plan. He takes the money out and he goes across the street and opens up a competitve business with the employer's money. I have seen that happen so often in practice. Therefore, the locked-in provision is basically a locking in . . . you cannot get it out. In other words, you are protecting the man against himself. The woman who takes out her pension, just prior to vesting, in order to buy a car, for example—these things happen—we protect it against that.

Mr. Reid (St. Catharines): Could the RRSP continue as a complementary vehicle, along with the RPA, and if it were so continued, are you suggesting that the same tax benefits that go into the RRSP now be continued along with whatever incentives that would be rated at the RPA?

Mr. Withrow: I would, sir. I would be perfectly satisfied with their running side by side, because then one is controlled by the employer and the other is controlled by the individual.

Mr. Reid (St. Catharines): It is not the question of being satisfied . . . From a national interest point of view, I am recognizing that the persons who purchase the RRSP are usually persons in an income position to use it for a tax advantage, and the introduction of the RPA would require some incentives to gain their market approval.

Since there is a loss to the nation from a tax exemption, by reason of purchasing a RRSP, would this be fair to those persons who would be almost pressured into buying RPAs?

Mr. Withrow: Of course, if we provide the same tax break on the RPA as we do on the RRSP, and I think it would be the same, because basically they are simply based upon our general provisions for registered pension plans . . . But one thing, and I think it is very important, sir, the tax break was put in there for good reason, to keep the retirees off welfare, to provide them with a benefit so that they will be able to form a part of the economy and support themselves . . . at least I hope that is why it was put in.

Mr. Reid (St. Catharines): Do I have one more question, Mr. Chairman?

The Chairman: Your last question.

Mr. Reid (St. Catharines): I would change the topic then to your vesting comments, and I am glad to hear you make the comment that a two-year vesting period would be a satisfactory vesting period. But you changed the concept to two years based on membership or contribution to the CPP. Would you elaborate on that, please.

Mr. Withrow: It simply comes down to this, sir. Labour turnover can be a very expensive thing in a pension plan. Therefore, I do feel an individual should be in the plan a

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): S'il n'y avait qu'un seul instrument, et qui prévoyait tout . . . L'immobilisation vous pose-t-elle des problèmes? Voudriez-vous que la prestation versée au conjoint soit immobilisée, elle aussi?

M. Withrow: Les expériences malheureuses dont j'ai été témoin me poussent à dire oui: J'ai vu beaucoup de personnes qui ont accumulé des montants considérables dans le régime de retraite et qui les ont ensuite retirés. Un type retire sa pension et s'en sert pour lancer une entreprise qui fait concurrence à son ancien employeur. Je l'ai vu je ne sais pas combien de fois. Il s'agirait d'immobiliser les cotisations—on ne pourrait pas les retirer. C'est-à-dire, on protège le type contre lui-même. On protège la femme qui, juste avant la dévolution, retire sa pension pour acheter une voiture.

M. Reid (St. Catharines): Pourra-t-on conserver le REER en tant que complément au C.P.E.? Et, si on le conservait, les encouragements fiscaux qui accompagnent le REER devraient-ils rester intacts, en plus des encouragements qui accompagneraient le C.P.E.?

M. Withrow: Oui, monsieur. Je veux bien que les deux régimes coexistent, car l'un est contrôlé par l'employeur et l'autre par le particulier.

M. Reid (St. Catharines): Je ne vous demande pas si vous voulez bien . . . Je pense à l'intérêt national et je reconnais que les personnes qui achètent des REER s'en servent généralement pour réduire leurs impôts. Il faudrait donc trouver moyen d'encourager les Canadiens à ouvrir des C.P.E.

Comme les exemptions fiscales rattachées au REER représentent une perte pour l'ensemble du pays, est-il vraiment juste d'exercer des pressions pour encourager des gens à acheter des C.P.E.?

M. Withrow: Si les encouragements fiscaux sont les mêmes pour les C.P.E. que pour les REER, et je crois qu'ils le seront, car ils sont fondés sur des dispositions générales qui s'appliquent aux régimex de retraite enregistrés . . . Mais il est important de se rappeler que l'exemption fiscale a été prévue pour de très bonnes raisons, c'est-à-dire, pour empêcher que les retraités soient obligés d'avoir recours au bien-être et pour leur donner des prestations pour qu'ils puissent subvenir à leurs propres besoins et participer à la vie économique du pays. J'espère du moins que c'est cela sa raison d'être.

M. Reid (St. Catharines): Puis-je poser encore une question, monsieur le président?

Le président: Ce sera la dernière.

M. Reid (St. Catharines): Je veux parler maintenant de vos observations concernant la dévolution. Je suis heureux de voir que vous êtes en faveur de la dévolution après deux ans. Mais vous avez ensuite précisé que la dévolution devrait se faire après deux ans de participation ou de cotisation au R.R.C. Pouvez-vous vous étendre là-dessus?

M. Withrow: Je vous l'explique. Le roulement des employés peut coûter très cher à la caisse de retraite. Je crois que, pour que cela vaille la peine, l'employé doit être tenu de cotiser au

[*Texte*]

minimum number of years to really make it worthwhile. Under those circumstances, the eligibility requirements can be important, but then the expense of returning the employer contributions . . . remember vesting only applies to the employer contributions.

Generally speaking, under a Canadian pension plan, the employee contributions are vested at any time. They are immediate vesting. He can normally get that out. But as far as the employer contribution is concerned, is it fair that the employer should be required to pay for a person who comes with him just for a couple of years and leaves? It is an expensive thing. Therefore, in many cases, vesting used to be on a graded scale. Let us say the first five years nil and then 10% per year for possibily the next few years, or possibly 20% for the next five years. In other words, it was something worth achieving.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, sir.

I notice, sir, that your brief has a very cautious approach and I want to commend you for that.

Mr. Withrow: We are conservative . . .

Mr. Desmarais: Do you guys hear that?

Mr. Withrow: —if I may use such an expression here.

The Chairman: If he was reading the last Gallup poll, I did not know there were any Conservatives left in the country.

Mr. Desmarais: I would like to ask your opinion regarding mandating of plans. What is your opinion with respect to the mandating, for instance, of a plan in the private sector for basically smaller employers?

Mr. Withrow: A few years ago, when the Pensions Benefits Act came into Ontario, it provided that any company with 15 or more employees had to install a minimum pension plan. What happened with anyone who had between 15 and 20 employees—they immediately fired five or six people to come down to 14, and that happened in a great number of cases. Now, we who were in the field selling pension plans thought this was a bonanza. It did not turn out that way at all. We found the opposition had been built up. So I am a little bit afraid of mandating it. Anything that is mandatory, people get their backs up. But I do feel it could be a very valuable thing, extraordinarily valuable, if people could afford it.

Mr. Desmarais: How would you suggest we get pension plans implanted, if you like, in small business or making them available to small business for their employees?

Mr. Allan Upshall (Vice-Chairman, Ontario Advisory Council on Senior Citizens): Sir, the whole idea of this pension account, to use it in place of a pension plan, would save the employer a great of money in actuarial advice and so on and yet accomplish the same thing, provide a pension for the employee.

[*Traduction*]

Régime pour au moins deux ans. Les critères d'admissibilité pourraient alors jouer un rôle important, mais alors la dépense consistant à rendre les cotisations de l'employeur . . . Il ne faut pas oublier que la dévolution ne s'applique qu'aux cotisations de l'employeur.

Généralement, dans un régime de retraite canadien, les cotisations de l'employé peuvent être dévoluées à n'importe quel moment. La dévolution est immédiate. Normalement, l'employé peut retirer sa part. Mais, pour ce qui est des cotisations de l'employeur, est-il juste que celui-ci soit obligé de payer les cotisations d'une personne qui n'est à son emploi que pour deux ou trois ans? Cela peut coûter très cher. Autrefois la dévolution était souvent progressive. Pour les cinq premières années, il n'y en avait pas. Ensuite, pour quelques années, c'était du 10 p. 100, ou peut-être de 20 p. 100 pour les cinq prochaines années. Autrement dit, il valait la peine de travailler pour y arriver.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Le président: Merci. Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur.

Je constate, monsieur, que vous avez été très prudent et je vous en félicite.

M. Withrow: Nous sommes conservateurs . . .

M. Desmarais: L'avez-vous entendu, celle-là?

M. Withrow: . . . si vous me permettez d'employer ce terme.

Le président: S'il lisait les résultats du dernier sondage Gallup, je ne savais pas qu'il restait des conservateurs au Canada.

M. Desmarais: Je voudrais savoir ce que vous pensez de la possibilité de rendre obligatoire le régime de retraite. Croyez-vous qu'on doie, par exemple, imposer un régime de retraite aux petits entrepreneurs?

M. Withrow: Il y a quelques années, l'Ontario a adopté la Loi sur les prestations de retraite. La loi obligeait les propriétaires d'entreprises qui avaient 15 employés ou plus à offrir un régime de rentes minimal. Or, tous les employeurs qui avaient entre 15 et 20 employés en ont congédié cinq ou six, pour amener leurs effectifs à 14. Beaucoup ont fait cela. Ceux d'entre nous qui vendaient des régimes de retraite y voyaient une mine d'or, mais ce n'est pas ainsi que les choses se sont passées. Il y a eu de la résistance. Les régimes de rentes obligatoires me font donc un peu peur. Les gens n'aiment pas ce qui est obligatoire. Mais si c'était abordable, ce serait d'une très grande valeur.

M. Desmarais: Comment doit-on s'y prendre pour que les employés de petites entreprises participent à un régime de retraite?

M. Allan Upshall (vice-président, Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes âgées): Le compte de pension, qui remplacerait le régime de retraite, permettrait à l'employeur de faire des économies, car il n'aurait plus à payer des frais d'actuaire, mais l'employé toucherait une pension.

[*Text*]

Mr. Withrow: And if we can do it on a simple basis—there are simple plans. A money purchase plan is that type of plan, of course, where you do not require actuarial evaluations. Where you do require actuarial evaluation at the present moment for industry, there is a uniform pension plan proposed by the insurance industry. It is a relatively simple one, readily adapted—the paper work is done for you, the actuarial work is relatively simple. It is a package. You buy a package.

Mr. Desmarais: Regarding the mandatory features of plans, what about the mandatory joint survivor pensions, mandating any payment of a pension plan to be on a joint survivor basis?

Mr. Withrow: Personally I would like to see it, because it simply means that it assures the wife. But what is the marital situation? What is the wife's situation? Does she have a pension? Does she require it? If we are caught at, shall we say, similar ages, it is going to cost approximately 25% —for that to cover the two lives. But nevertheless, it is a very valuable one. But does the wife need it? Does she have her own pension plan and under what circumstances? How safe is the marriage? How secure? What is her background? What is the financial background? Under those circumstances, if it is left as an option, where it is elected . . . I feel under those circumstances a person has to look at the several options which are available. A pension without a guarantee, for example, in many cases is very satisfactory. Another one is perhaps where you would look at a minimum guarantee and a third one, you might look at a joint life and last survivor. I think it is what you have to provide. It is only a medium.

Mr. Desmarais: Would you expound a little bit on inflation protection, please.

Mr. Withrow: Inflation protection: As far as indexing is concerned, I often feel it is writing a blank cheque because we cannot forecast the future. The actuary can tell you the experience we have received, as far as mortality is concerned, past interest, but how can he forecast what happens in the future? So under those circumstances you have a blank cheque situation. You have a blank cheque situation, to a very large extent, whenever you enter into final average salary. Many of us, and I must admit that I am in that position, started with a relatively low salary and finally, with promotions, retired on a more substantial salary than we ever expected to receive. Under those circumstances, the costs go up tremendously. The Ontario Secondary School Teachers' Fund, for example, is an excellent example how costs can escalate and get out of control.

• 1045

Mr. Desmarais: But, you see, our pensions in the public sector are all inflation protected.

Mr. Withrow: Yes.

Mr. Desmarais: Do you not believe they should be inflation protected in the private sector?

[*Translation*]

M. Withrow: Et si nous pouvions simplifier . . . Il existe des régimes de retraite qui ne sont pas compliqués. Il y a des régimes de souscription au comptant, et qui n'exigent pas d'évaluation actuarielle. Là où il existe des régimes qui exigent des évaluations actuarielles, l'industrie des assurances a proposé un régime de retraite uniforme. Il s'agit d'un régime relativement simple, qui s'adapte facilement—les documents ont été préparés, et le travail actuariel est relativement simple. C'est un ensemble. On achète l'ensemble.

M. Desmarais: En ce qui concerne les aspects obligatoires, que pensez-vous de la possibilité de rendre obligatoires les prestations de survivant?

M. Withrow: Personnellement, j'y suis favorable, car l'épouse serait protégée. Mais quelle est la situation des conjoints? Quelle est la situation de la femme? A-t-elle une pension? En a-t-elle besoin? Si les deux conjoints sont d'à peu près le même âge, le coût sera d'environ 25 p. 100—pour les deux, à vie. Toutefois, c'est une proposition valable. Mais en a-t-elle besoin? Participe-t-elle à un régime de pension et, dans l'affirmative, dans quelles circonstances? Le mariage est-il solide? Y a-t-il de la sécurité? Quels sont ses antécédents? Quels sont les antécédents financiers? Dans les circonstances, si ce n'est pas obligatoire, si on laisse le choix . . . Dans les circonstances en question, une personne doit examiner les choix qui lui sont offerts. Souvent, par exemple, un régime qui ne comporte aucune garantie est quand même très adéquat. On pourrait aussi avoir un régime qui offre des garanties minimales ou encore un régime qui prévoit une rente conjointe de survivant. Voilà ce qu'il faudrait prévoir. Mais ce n'est qu'un instrument.

M. Desmarais: Je voudrais que vous parliez un peu de la protection contre l'inflation.

M. Withrow: Protection contre l'inflation: En ce qui concerne l'indexation, je crois que cela revient à donner carte blanche, car on ne peut pas prévoir l'avenir. L'actuaire peut vous parler de notre expérience, en ce qui concerne la mort, et des intérêts, mais peut-il prévoir l'avenir? Cela revient à donner carte blanche. Lorsqu'on aborde cette question de la rémunération moyenne de la fin de la vie active, dans une large mesure on dispose d'un blanc seing. Bon nombre d'entre nous, comme moi-même, avons commencé par être relativement faiblement rémunérés puis, grâce à de l'avancement, nous avons fini par obtenir une rémunération beaucoup plus élevée que ce à quoi nous nous attendions. Dans de telles circonstances, les coûts augmentent considérablement. À titre d'exemple, je citerai le cas du *Ontario Secondary School Teachers' Fund* (Fonds des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario), dont les coûts ont augmenté de façon incontrôlable.

M. Desmarais: Cependant, les prestations de retraite du secteur public sont ajustées en fonction de l'inflation.

M. Withrow: Oui.

M. Desmarais: Ne croyez-vous pas qu'on devrait faire la même chose dans le secteur privé?

[*Texte*]

Mr. Withrow: Being one of the beneficiaries of the Canada Pension Plan and Old Age Security, I am highly in favour of it, but I must admit that it is simply because of the tax base that you are able to do it. You could not forecast what it is, you could not put it on an actuarial basis.

Mr. Desmarais: What about doing it in the private sector?

Mr. Withrow: Can you impose that upon a man who, at the present moment, is just getting by, is just making a profit? As a matter of fact, he is probably making less money than his staff. Then we suddenly say: Look, you have to add another 6% or more to your costs. At the present moment, the average employer who has a plan is paying around 30% or 35% for pension and other employee benefits. If we add to that, we will find some driven to the wall.

Mr. Desmarais: Of course you have no idea of what the add-on would be.

Mr. Withrow: No, but one thing we do not take into consideration is that sometimes it might go the other way.

Mr. Desmarais: You mean deflation.

Mr. Withrow: We have always thought of inflation, of going up; some day it might go down. Are you going to reduce it? What is going to happen to you younger gentlemen when you retire?

Mr. Desmarais: Do not look at me.

The Chairman: Your last question, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you. Let us make the last question unisex. Would you expound again on unisex?

Mr. Withrow: Unisex tables simply come down to this: A woman lives basically 15 years, shall we say, against a man's 10. Under those circumstances, if you attempt to distribute an amount of money . . . Remember, a pension simply builds up a fund and then, at the happening of a certain event, which is, let us say, the attainment of age 65, we start to pay it out in dribs and drabs. Under those circumstsnces, sir, I, at the present moment, have a fund of $1,500. I pay it to you in 10 instalments. How much do you expect to receive?

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Withrow: $150 a year. On the other hand, if I choose this young lady down here and pay her my $1,500 in 15 instalments, it is going to be $100 a year, is it not? That is exactly the situation.

If we change the situation as it applies and we create a unisex table, we come to this situation, that it almost has to be set up individually for each plan, because of the number of

[*Traduction*]

M. Withrow: Étant donné que je bénéficie du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse, je suis tout à fait favorable à cela, mais je dois admettre que c'est tout simplement à cause de l'assiette fiscale qu'on peut réaliser cette chose. Il est impossible de prévoir ce qu'elle sera, ni de l'établir en fonction d'une base actuarielle.

M. Desmarais: Que pensez-vous de telles mesures dans le secteur privé?

M. Withrow: Pouvez-vous imposer cela à quelqu'un qui, à l'heure actuelle, a du mal à atteindre le seuil de la rentabilité, qui réalise à peine un bénéfice? De fait, cet homme gagne probablement moins que ses employés. Or, nous lui disons tout à coup, ajoutez un autre 6 p. 100 ou davantage à vos coûts. À l'heure actuelle, l'employeur moyen s'étant doté d'un régime de retraite paie environ 30 ou 35 p. 100 au titre des régimes de pensions et d'autres avantages sociaux pour les employés. Si nous ajoutons d'autres coûts à ceux-là, certaines de ces entreprises seront carrément acculées à une situation impossible.

M. Desmarais: Bien entendu, vous n'avez pas idée de ce à quoi correspondront ces coûts supplémentaires.

M. Withrow: Non, mais une des choses dont nous ne tenons pas compte est que la situation peut évoluer dans l'autre sens.

M. Desmarais: Vous entendez par là la déflation.

M. Withrow: On pense toujours à l'inflation, à une hausse des prix, mais il se peut qu'un jour il y ait une chute des prix. Or, allez-vous réduire les pensions? Que vous arrivera-t-il à vous, messieurs, qui êtes plus jeunes, lorsque vous prendrez votre retraite?

M. Desmarais: Ne me regardez pas.

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci. Pour terminer, passons à la question unisexe. Pouvez-vous de nouveau développer ce sujet des tables unisexes?

M. Withrow: La question des tables unisexes se ramène à ce qui suit: une femme vit en moyenne 15 ans à la retraite, alors qu'un homme vit pendant 10 ans. Dans de telles circonstances, si vous essayez de distribuer une somme forfaitaire . . . Rappelez-vous qu'une pension est tout simplement constituée d'un fonds accumulé, qui est versé à partir d'un certain moment, par exemple, le moment où l'on atteint 65 ans. C'est alors qu'on commence à verser ce fonds petit à petit. Supposons que je dispose d'un fonds de 1,500 dollars. Si je vous le remets en dix versements, combien recevrez-vous?

M. Desmarais: Oui.

M. Withrow: Vous recevrez 150 dollars par année. Par ailleurs, si je dois remettre ce 1,500 dollars à cette jeune femme ici en 15 versements, cela lui fera un paiement de 100 dollars par année, n'est-ce pas? Eh bien, c'est précisément ce qui se passe.

Si nous modifions la situation et adoptons des tables unisexes, nous devons aller presque jusqu'à la création de tables individuelles étant donné le nombre de femmes qui

[*Text*]

females who are participating. In group insurance that is often done. At present, the female benefits in 94% of the plans, because she is receiving the same benefit as the male but it is costing the employer more. When it comes to group insurance she is getting a definite break, because she lives longer. For life insurance she is receiving a definite break.

Mr. Desmarais: You mean it costs her more.

Mr. Withrow: No, because there are special rates.

Mr. Desmarais: Using the unisex tables it would cost her more.

Mr. Withrow: Yes. If she uses unisex tables, up is going to go the cost of group insurance, up is going to go the cost of life insurance and they have even suggested, at the present moment, automobile insurance, because if they extend to automobile insurance the same concept, that all should be treated alike, the young female has to be graded with the young male, who is a major risk. It is going to be an expensive thing to do, in all probability.

At the present moment, it is mathematically equitable. I am against discrimination against, but I am also against discrimination in favour of.

Mr. Upshall: May I add a comment on that, sir? The gentleman over here, Mr. Reid, asked: Can a woman get along on less than a man? The real thing, which we have not talked about, is that women's pensions are lower because women's wages are lower and the work pattern for women is different. If we concentrated our efforts on changing those two things, the wages and the work pattern, the pension situation would resolve itself.

Mr. Desmarais: Thank you very much.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

I would just like to follow up on something that Mr. Desmarais was discussing. I refer to page 5 of your brief, "Compulsory Membership and Non-discrimination". I would like, gentlemen, if I could, to get further clarification, first of all, on your statement that:

> Any attempt to impose mandatory eligibility provisions, or to differentiate between employee groups, should be approached with caution.

Does that directly relate to what you were discussing with Mr. Desmarais, or is there an additional connotation to that?

[*Translation*]

participent au régime. C'est d'ailleurs souvent ce qui se passe dans les assurances—groupes. A l'heure actuelle, les femmes bénéficient de leur situation dans 94 p. 100 des régimes, car elles reçoivent les mêmes avantages que les hommes même si cela coûte plus cher à leur employeur. Lorsqu'elles participent à des assurances-groupes, les femmes sont nettement avantagées parce qu'elles vivent plus longtemps. En conséquence, eu égard à l'assurance-vie, elle sont nettement avantagées.

M. Desmarais: Vous voulez dire que cela leur coûte davantage.

M. Withrow: Non, parce qu'il y a des taux de prime spéciaux.

M. Desmarais: Si on se sert des tables unisexes, cela leur coûterait davantage.

M. Withrow: Si les femmes se servent de tables unisexes, les coûts des assurances groupes vont monter, ainsi que ceux de l'assurance-vie, et on parle même d'une augmentation des coûts relatifs à l'assurance-automobile, car si on étend les mêmes dispositions à ce genre d'assurance, tout le monde devrait être traité de la même façon, la jeune femme comme le jeune homme, qui constituent un risque très important. Selon toute probabilité, cela coûtera cher.

A l'heure actuelle, les choses sont équitables sur le plan mathématique. Je m'oppose à la discrimination par des mesures négatives, mais je m'oppose tout autant à une discrimination par des mesures positives.

M. Upshall: Me permettez-vous d'ajouter quelque chose ici? M. Reid a demandé si une femme peut survivre avec moins qu'un homme? Cependant, le vrai problème, dont nous n'avons pas parlé, c'est que les pensions des femmes sont plus faibles parce que la rémunération des femmes est plus faible et parce que leur participation à la population active évolue de façon différente. Si donc nous conjuguions nos efforts afin de modifier ces deux aspects, c'est-à-dire la rémunération et la forme de participation au monde du travail, alors la situation des pensions se résoudrait par elle-même.

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

J'aimerais poursuivre sur certains propos de M. Desmarais. Je me rapporte ici à la page 5 de votre mémoire, au titre «Adhésion obligatoire et non-discrimination». J'aimerais donc obtenir davantage d'éclaircissements là-dessus, d'abord au sujet de votre déclaration suivante, et je cite:

> Toute tentative cherchant à imposer des dispositions d'admissibilité obligatoire ou qui cherchera à distinguer entre les groupes d'employés, doit être considérée avec grande prudence.

Cela se rapporte-t-il directement à ce dont vous avez discuté avec M. Desmarais, ou à autre chose?

[*Texte*]

Mr. Withrow: It certainly would have a subsidiary effect, because if it is going to be a more expensive thing to employ a woman and oblige female participation, an employer might think twice before he employs a woman under those circumstances. Therefore there is discrimination in the marketplace against her.

Mr. MacLellan: I was thinking more of the question of mandating, with respect to that statement. Also, as you go along, you say:

> do the employees want long-term future benefits in contrast to present cash remuneration, and what is the rate of labour turnover. Further study is required in this area.

The problem is that when employees are younger they do not give consideration to pensions, I think with some justification. A good part of their salary is needed to meet the needs of the day. They have mortgages, on which they must make payments, and they have other expenses. On the other hand, we do have the ageing process, people are going to reach age 65 and there has to be, I think to a certain extent, an obligation on each individual to look to this day, not only with respect to the public sector but, perhaps, to give consideration in a private sense to his pension needs when he reaches age 65.

I just wanted to know your feeling, what you think the obligation of an individual should be for his or her own pension needs.

Mr. Withrow: This is a very personal comment. I feel that a better understanding of what a pension means is needed and a realization that we all get older, that someday I, as a young person, am going to support an old man and that old man is going to be me. In so many cases we expect the government to take care of us, we expect others to take care of us. We need better education, even if we start in the schools, to understand what it is—it is something to work towards. I remember when I joined my company pension plan I never thought I would reach that age—I mean, 45, goodness gracious! That seemed old, but 65 just did not seem possible. It came more quickly than I ever expected.

I think I received the best sales talk I ever received from my company vice-president. I had been there about two months when he asked if I would join the pension plan. He asked this way: Do you like working here? I said: Yes. He said: Would you like to continue to work here?—under which circumstances I signed the application for the pension plan. Very effective. Actually, I believe it is an employer's responsibility to show an individual the advantages inherent in it. I believe, gentlemen, you have two people sitting here who can certainly bear witness that a pension plan is a very valuable thing.

Mr. MacLellan: Do you feel that this should be mandated on the employee, that a company that has a pension plan should . . . ?

[*Traduction*]

M. Withrow: Cela aura certainement des effets indirects, parce que, s'il en coûtera davantage d'embaucher une femme et de rendre obligatoire la participation des femmes à un régime, alors un employeur évitera probablement d'embaucher des femmes. Cela entraînera donc de la discrimination contre les femmes sur le marché du travail.

M. MacLellan: Je songe davantage à la question de l'adhésion obligatoire à ce sujet. En outre, vous affirmez ce qui suit, et je cite:

> les employés veulent-ils des avantages à long terme par opposition à une rémunération actuelle, et quel est le taux de roulement? Des études plus poussées s'imposent à cet égard.

Le problème tient au fait que lorsque les employés sont jeunes, ils n'accordent pas beaucoup d'importance aux pensions, et ce, à mon avis, à juste titre. Une grande partie de leur salaire est nécessaire à leurs besoins immédiats. Ils ont en effet des hypothèques et d'autres dépenses. Cependant, les gens vieillissent, ils vont atteindre l'âge de 65 ans et, dans une certaine mesure, il faut que chacun envisage ce jour où il aura des besoins en matière de pension, et non seulement dans le secteur public mais également dans le secteur privé.

Je veux simplement savoir ce que vous en pensez, si à votre avis, chaque particulier doit songer à ses besoins futurs en matière de pension.

M. Withrow: Il s'agit d'une remarque très personnelle. Cela dit, je crois qu'il est nécessaire de mieux comprendre ce en quoi constitue une pension, et de bien se rendre compte que nous vieillissons tous, que si, jeune, je soutiens les personnes âgées, un jour, c'est moi qui serai cette personne âgée. Cela arrive si souvent que nous nous attendons à ce que le gouvernement ou les autres s'occupent de nous. Il faut donc que nous soyons mieux renseignés là-dessus, même s'il faut commencer à l'école afin qu'on puisse considérer cette réalité comme un objectif pour lequel il faut travailler. Je me souviens que lorsque j'ai adhéré au régime de retraite de mon entreprise, je ne pouvais m'imaginer que j'atteindrais l'âge incroyablement vieux de 65 ans; cela ne me semblait même pas possible. Cependant, ce moment est arrivé beaucoup plus rapidement que je ne le prévoyais.

Je crois que le vice-président de ma compagnie m'a tenu les propos les plus persuasifs qu'on aurait pu prononcer pour me faire adhérer. Cela faisait environ deux mois que je travaillais là lorsqu'il m'a demandé si je participerais au régime de pensions. Il m'a demandé si j'aimais travailler là, ce à quoi j'ai répondu oui; puis il m'a demandé si je tenais à continuer à y travailler, ce qui m'a incité à adhérer au régime de pensions. Très efficace comme méthode. Je crois d'ailleurs qu'il incombe à l'employeur de montrer quels sont les avantages de l'adhésion à un régime. À cet égard, je crois qu'il y a deux personnes ici qui peuvent certainement témoigner du fait qu'un régime de retraite est une chose importante.

M. MacLellan: Croyez-vous que cela doive être obligatoire pour un employé, c'est-à-dire qu'une entreprise dotée d'un régime de pension devrait . . .

[*Text*]

Mr. Withrow: I would like to see a plan go in that provides that upon attainment of, let us say, a minimum age of 25, it is compulsory to join the pension plan. I feel that is an obligation that an employee owes to his employer, if the employer is going to take on the responsibility of providing for his latter years. In other words, he cannot come back and say: Look, I am broke, do something for me. I never took care of myself.

• 1055

The Chairman: Thank you. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Withrow, I think you mentioned in your talk that because of certain modifications in the Pension Benefits Act that some had been cancelled because of those modifications? Could you perhaps elaborate on that, and tell us what the modifications were, and what the difficulty was?

Mr. Withrow: It was primarily the concept of a mandatory participation. In other words, that all employers with 15 or more employees would be required to impose a minimum, and that was basically the one that caused more trouble than anything else. It has been removed by the way. It was quickly removed in the first revision.

Mr. Weatherhead: What was the difficulty there?

Mr. Withrow: The mandatory provision.

Mr. Weatherhead: What was the real problem?

Mr. Withrow: The employer just did not have the money.

Mr. Weatherhead: I see.

Mr. Withrow: Of course too it matters what type of employee you have. If you start a small business and the employees come with you and possibly stay three years, and nobody stays beyond three years, you do not want a pension plan. It is expensive.

Mr. Weatherhead: Now as Mr. Desmarais mentioned, your brief is quite cautious and conservative, but at the very end on page 7 you are exhorting us and, I guess, the governments in general, because it is both federal and provincial in jurisdiction, to take some initial steps as quickly as possible, because as you say we have had a lot of different reports over recent years and we are trying to look into these reports and combine them with our own.

What would you say is where the first push should be in this pension field? Where would you like to see the priority that would do something in the next few months? Where would you like to see that being done? You realize, of course, that we have all negotiations with the provincial governments and everything after our report is issued at the end of the year. That is not going to be taken in a matter of weeks, but where would you like to see the first push done after all these diverse recommendations?

[*Translation*]

M. Withrow: J'aimerais voir l'adoption d'un régime obligeant un employé à adhérer dès qu'il atteint l'âge de, par exemple, 25 ans. Je crois qu'un employé doit être tenu de cotiser par responsabilité envers son employeur puisque ce dernier assume, lui, la responsabilité de pourvoir aux besoins de ses employés pendant les années de leur retraite. Autrement dit, il ne pourrait pas revenir pour se plaindre d'être dans le besoin, ni pour demander de l'aide parce qu'il ne s'est jamais occupé de lui-même.

Le président: Merci. Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Monsieur Withrow, je crois que vous avez mentionné que certaines modifications de la Loi sur les normes de prestations de pension ont permis la suppression de certaines dispositions? Pourriez-vous nous donner des détails à ce sujet en précisant quelles ont été les modifications et quelles étaient les difficultés?

M. Withrow: Il s'agissait essentiellement du concept de la participation obligatoire. Autrement dit, tous les employeurs ayant 15 employés ou davantage seraient tenus d'imposer un minimum, et c'est surtout cette disposition qui a créé le plus grand nombre de difficultés. Je devrais vous dire qu'elle a été supprimée lors de la première révision.

M. Weatherhead: Quelle était la difficulté?

M. Withrow: La participation obligatoire.

M. Weatherhead: Quel était le véritable problème?

M. Withrow: Tout simplement que l'employeur n'avait pas l'argent.

M. Weatherhead: Je comprends.

M. Withrow: Evidemment, il faut tenir compte du genre d'employés. Si on commence une petite affaire et que les employés ne restent pas plus de trois ans, on ne veut pas de régime de retraite, cela coûte trop cher.

M. Weatherhead: Comme l'a mentionné M. Desmarais, votre mémoire est assez prudent et modéré, mais à la fin de la page 7, vous nous exhortez, je crois que vous vous adressez aux deux paliers de gouvernement parce que c'est un domaine de compétence fédérale et provinciale—à prendre certaines mesures initiales aussi rapidement que possible. Vous dites que nous avons reçu beaucoup de rapports différents au cours des récentes années et nous essayons de concilier leurs recommandations avec notre propre perspective.

A votre avis, quelle devrait être notre première mesure dans le domaine des pensions? Où aimeriez-vous que la priorité soit accordée au cours des prochains mois? Vous comprenez qu'il faudra des négociations avec les gouvernements provinciaux après la publication de notre rapport à la fin de l'année. Il ne suffira pas de quelques semaines, mais quelle devrait être notre première réalisation après toutes ces diverses recommandations?

[*Texte*]

Mr. Withrow: It makes you feel like playing God a little bit does it not? I believe I would start with adjusting the present disparity between the single and the married. It would be a simplier thing to do. In many cases you might be in the position that all you have to do is increase the single, or, if we cannot afford to that, let us freeze the married for a while until we bring the single up.

Mr. Weatherhead: In the GIS you mean?

Mr. Withrow: Yes, GIS. That would be one very easy way of adjusting it, because we could easily freeze it, and just apply the cost of living to the single person until we bring it up to, let us say, 60, 65%, and that can be done entirely within the federal . . .

• 1100

Mr. Withrow: Always somebody's ox is gored, and the married people might complain; nevertheless, I think we recognize that the single need . . . And, remember, we who are married may find ourselves in that single position some day . . .

Mr. Weatherhead: If you do not die first.

Mr. Withrow: —through death of our spouse.

Mr. Weatherhead: I appreciate that because we are looking very carefully at just how these fairly scarce resources are to be targeted and whether we can really target right in on, say, the elderly singles or not, recognizing that even a lot of the marrieds do not have very much surplus money, but just how tight or how close can that targeting be. So I think your comments there are very beneficial.

Thank you, sir.

Mr. Withrow: And a better understanding, sir, of the benefits which a company does provide at present. For instance, protection for the spouse: In the average plan it is there, but very few people know it is there. It is rarely stressed.

Mr. Weatherhead: Thank you.

The Chairman: Mr. Withrow and Mr. Upshall, thank you very much for your presentation this morning. As I have mentioned to other groups, not all of us in our society have the same degree of help to go into making up these briefs, and we appreciate the time spent by organizations such as yourself, not only for the pension debate but for other issues affecting the aged in our society. Thank you.

Mr. Withrow: We appreciate your thoughts, sir, and your courtesy to us.

The Chairman: Thank you very much for appearing.

I now call on the Ontario Municipal Retirees' Organization. I believe we have Mrs. Mary Barrette, President of that association, in the audience.

Mr. Dantzer, if you would chair because I must leave.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mrs. Barrette, would you introduce the members of your committee and then

[*Traduction*]

M. Withrow: Vous me donnez beaucoup de pouvoirs! Je crois que je commencerais par rajuster l'écart actuel entre la personne célibataire et la personne mariée. Ce serait une chose assez simple. Dans bien des cas, il suffirait d'augmenter la prestation du célibataire ou, si nous n'en avons pas les moyens, de bloquer celle de la personne mariée en attendant que la personne seule puisse la rattrapper.

M. Weatherhead: Parlez-vous du S.R.G.?

M. Withrow: Oui. Ce serait une façon facile de faire le rajustement puisqu'on pourrait facilement bloquer le supplément en limitant la hausse pour le coût de la vie à la personne seule jusqu'à ce qu'on atteigne disons 60 ou 65 p. 100 et cela peut se faire uniquement par le gouvernement fédéral . . .

M. Withrow: Il y a toujours des victimes et les gens mariés pourraient se plaindre; néanmoins, nous reconnaissons que les personnes seules ont besoin . . . Il ne faut pas oublier non plus que nous qui sommes mariés pouvons nous retrouver seuls un jour . . .

M. Weatherhead: Si vous ne mourez pas avant.

M. Withrow: . . . en raison du décès de notre conjoint.

M. Weatherhead: En effet, et c'est justement pourquoi nous examinons de très près comment attribuer ces ressources très limitées, et s'il faudrait vraiment viser à cet égard les personnes seules et âgées, sans oublier que nombre de couples n'ont pas beaucoup d'argent non plus. Vos remarques nous sont donc très utiles.

Merci, monsieur.

M. Withrow: Il faudrait mieux comprendre aussi, monsieur, quelles sont les prestations que les compagnies offrent actuellement. Par exemple, dans les régimes moyens, la protection du conjoint est prévue, mais très peu d'intéressés savent qu'elle existe. On insiste très rarement là-dessus.

M. Weatherhead: Merci.

Le président: Monsieur Withrow, monsieur Upshall, je vous remercie beaucoup de votre exposé ce matin. Comme je l'ai dit à d'autres groupes, tout le monde n'est pas en mesure d'élaborer de tels mémoires, et nous remercions des organisations comme la vôtre d'avoir consacré tout ce temps, non seulement au débat sur les pensions mais à d'autres questions qui touchent les citoyens âgés. Je vous remercie.

M. Withrow: Nous vous remercions de vos remarques et de votre amabilité.

Le président: Merci beaucoup d'avoir comparu.

Notre prochain témoin est l'*Ontario Municipal Retirees' Organization*. Je crois que M^me^ Mary Barrette, présidente de cette association, se trouve dans la salle.

Monsieur Dantzer, voudriez-vous présider la séance? Je dois partir.

Le vice-président (M. Dantzer): Madame Barrette, voudriez-vous présenter les membres de votre comité et nous

[*Text*]

proceed to give us a brief. As you are aware, we have about 40 minutes. We have had your brief ahead of time, and if you could give us an overview and then allow the members of the task force to question you I think that is probably the best way to proceed.

Mrs. Mary Barrette (President, Ontario Municipal Retirees' Organization): Fine, thank you.

I would like to introduce the board members. The Past President is David Bruce; the Director of Zone 2 is Mr. Frank Roach; and Mr. Don MacLeod is a researcher for us; Fred Lunn is in charge of Zone 4; and Harry Henderson is the Vice-President.

The Ontario Municipal Retirees' Organization is an association of retired municipal, local board and commission employees who receive all or part of their pension entitlement from the Ontario Municipal Employees Retirement System. OMRO was established in 1975 and currently has approximately 5,000 members. The objectives of OMRO, as provided for in our constitution, are:

(*a*) to provide assistance to retired municipal, education, utility, library and other government- associated employees whose pensions in whole or in part are paid my OMERS;

(*b*) to provide liaison between the members and the Ontario Municipal Employees Retirement System Board and Administration and to make representations to the said board on their behalf;

(*c*) to promote the interests and to improve the living conditions of the members of the organization.

We hold regularly quarterly meetings of our board, in addition to our annual meeting in January of each year.

OMRO is a voluntary organization financed mainly through membership fees. In the past we have also received some funding under the New Horizons Program. We also receive secretarial and other support services from the Ontario Division of CUPE.

In the past few years our organization has been extensively involved in the pension reform area. In January of 1982 we submitted a brief to the Ontario select committee on pensions which dealt with the need for mandatory indexing, retiree represention on pension boards and the health needs of the elderly. In addition, we have made numerous submissions to the OMERS board dealing with these issues.

We have also been actively promoting the establishment of a health and dental plan for OMERS pensioners, which we hope will be under way in the coming months.

We look forward to this opportunity to present our submission to the Special Parliamentary Committee on Pension Reform.

[*Translation*]

exposer ensuite votre mémoire? Comme vous le savez, nous disposons d'environ 40 minutes. Nous avons reçu votre mémoire il y a quelque temps et si vous voulez nous en présenter les principaux points, les membres du groupe de travail pourront ensuite vous poser des questions; c'est je crois, la meilleure façon de procéder.

Mme Mary Barrette (présidente, *Ontario Municipal Retirees' Organization):* Très bien, merci.

Je voudrais présenter les membres du comité. M. David Bruce est l'ancien président; le directeur de la zone 2 est M. Frank Roach; notre recherchiste est M. Don MacLeod; M. Fred Lunn est responsable de la zone 4 et M. Harry Henderson est vice-président.

L'*Ontario Municipal Retirees' Organization* est une association d'employés municipaux retraités dont la pension, en totalité ou en partie, relève du *Ontario Municipal Employees Retirement System*. L'OMRO a été créée en 1975 et compte actuellement environ 5,000 membres. Ses objectifs, mentionnés dans notre constitution, sont les suivants:

(*a*) aider les employés municipaux retraités des services d'enseignement, des services publics, des bibliothèques, ainsi que d'autres employés associés aux municipalités, dont les pensions, en tout ou en partie, sont payées par OMERS;

(*b*) assurer la liaison entre les membres et l'*Ontario Municipal Employees Retirement System Board and Administration* et faire des démarches auprès de ce dernier en leur faveur;

(*c*) promouvoir les intérêts et améliorer les conditions de vie des membres de l'association.

En plus de notre assemblée annuelle de janvier, notre comité se réunit régulièrement une fois par trimestre.

L'OMRO est une association bénévole principalement financée par les cotisations des membres. Par le passé, nous avons aussi reçu certaines subventions dans le cadre du programme Nouveaux Horizons. De plus, la section ontarienne du S.C.F.P. nous offre des services de secrétariat ainsi que d'autres services de soutien.

Depuis quelques années, notre association a joué un rôle très actif dans le domaine de la réforme des pensions. En janvier 1982, nous avons présenté un mémoire au comité spécial ontarien des pensions et nous avons examiné la nécessité d'une indexation obligatoire, de la représentation des retraités aux conseils d'administration des pensions, de même que les besoins des personnes âgées en matière de santé. En outre, nous avons présenté de nombreux mémoires au comité de l'OMERS traitant de ces questions.

Nous avons aussi déployé de très grands efforts pour promouvoir la création d'un régime de soins médicaux et dentaires à l'intention des retraités de l'OMERS, régime qui devrait être créé dans les mois à venir.

Nous sommes heureux d'avoir la possibilité de présenter notre mémoire au Comité parlementaire spécial sur la Réforme des pensions.

[*Texte*]

On page 3, paragraph 3—I propose to highlight points in our brief. OMERS was not established until 1962, and many local government employees had no prior pension plan. Therefore the pensions now being paid to our members are very low. The average pension paid in 1981 was $2,118 per year or $176 per month. This includes benefits to pensioners, spouses and dependants. The latest data for March 1983 indicates there are 9,766 pensioners, or close to one-half of the total, receiving benefits of under $100 per month. Of these, some 4,778 pensioners were actually receiving benefits of less than $50 per month.

Consequently, our members rely on Old Age Security and the Canada Pension Plan for most of their retirement income. Moreover, a large percentage of our members receive Guaranteed Income Supplement benefits. We feel it will be difficult for the elderly in Canada to have adequate pensions in their own right as long as many of them rely on income-tested programs like the Guaranteed Income Supplement and GAINS.

We also feel that all elderly should have adequate pensions as an earned right and that our pension system should not rely so heavily on income-tested benefits.

Page 6, paragraph 3: Over the past two years OMRO worked towards attaining some protection from inflation in the OMERS plan. We are happy to report we have had some success: a 4% increase in pensions for all who retired prior to December 31, 1981 was granted.

Now I go back to the introduction on page 2. We have been actively promoting the establishment of a health and dental care program for OMERS pensioners, which we hope to have under way in the near future.

Then, pages 9 and 10: We have been stressing the importance of having representation on the OMERS board; but in spite of many requests to the board, we have been rejected. We feel our representatives together with the members of the OMERS board could draw on each one's experience and work together to ensure that measures are being taken to have security with dignity for OMERS members when they retire. The federal Department of Labour has gone on record as clearly favouring pensioner representation. It is important that pensioners retain an official link with their former employer through a committee dealing with pensions. Moreover, it would be incongruous if a joint supervisory committee had no representative of those for whose benefit the plan exists.

This should be a requirement for all pension plans in Canada. We recommend that there be at least one pensioner

[*Traduction*]

A la page 3, le paragraphe 3—1, présente les principaux points de notre mémoire. L'OMERS a été créé seulement en 1962 et, avant cette date, de nombreux employés municipaux n'avaient pas de régime de pensions. Par conséquent, nos retraités touchent actuellement des pensions très insuffisantes, et en 1981, la moyenne annuelle à cet égard représentait $2,118, soit $176 par mois. Ce montant inclut les prestations aux retraités, aux conjoints et aux personnes à charge. Les plus récentes données enregistrées en mars 1983 indiquent que 9,766 retraités, soit presque la moitié du total, touchent des prestations inférieures à $100 par mois. Dans ce groupe, quelque 4,778 retraités touchaient effectivement des prestations mensuelles inférieures à $50.

Par conséquent, nos membres doivent compter sur la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada pour la plus grande partie de leurs revenus de retraite. En outre, un grand nombre de nos membres touchent aussi des prestations de Supplément de revenu garanti. Nous estimons qu'au Canada, il sera difficile aux personnes âgées d'avoir une pension suffisante, à laquelle ils auraient droit, donc un si grand nombre d'entre eux comptent sur des programmes liés aux revenus, comme le Supplément de revenu garanti, et sur leurs gains personnels.

Nous estimons aussi que toutes les personnes âgées devraient toucher une pension adéquate, correspondant à un droit qu'elles auront gagné; en outre, notre système de pensions ne devrait pas inclure dans une si grande mesure des prestations liées aux revenus.

Page 6, paragraphe 3: depuis deux ans, l'OMRO a essayé d'obtenir une certaine protection de l'inflation dans le régime de l'OMERS. Nous sommes heureux d'annoncer que nous avons remporté un certain succès: une augmentation de 4 p. 100 des pensions de tous ceux qui ont pris leur retraite avant le 31 décembre 1981 a été accordée.

Je reviens maintenant à l'introduction, à la page 2. Nous avons déployé de très grands efforts pour promouvoir la création d'un programme de soins médicaux et dentaires à l'intention des retraités de l'OMERS, et nous espérons que ce programme sera mis en place dans un proche avenir.

Ensuite, aux pages 9 et 10, nous avons insisté sur la nécessité de la représentation des retraités au conseil d'administration de l'OMERS, qui n'a pas retenu notre suggestion, bien que nous l'ayons présentée à de nombreuses reprises. Nous estimons que nos porte-parole ainsi que les membres du conseil d'administration de l'OMERS pourraient profiter de leur expérience mutuelle et collaborer afin de s'assurer que des mesures sont prises pour que les membres de l'OMERS puissent prendre leur retraite en toute sécurité et avec dignité. Le ministère fédéral du Travail a officiellement et catégoriquement appuyé une représentation des pensionnés. Il est important que ces derniers aient des liens officiels avec leurs anciens employés par le biais d'un comité des pensions. En outre, il serait absurde qu'un comité mixte de surveillance n'ait pas de représentant des personnes pour lesquelles le régime existe.

Ce critère devrait s'appliquer à tous les régimes de pensions au Canada. Nous recommandons qu'il y ait au moins un porte-parole des pensionnés à tous les conseils d'administration des

[*Text*]

representative on all pension boards to be selected by the appropriate retiree organization.

We appreciate having this opportunity to present our brief today.

Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mrs. Barrette.

I would like to thank you and all your committee and your organization for presenting this rather comprehensive brief to the task force. As you know, our job is a difficult one, and we need all the help we can get.

I would like to ask Mr. Weatherhead to start the questioning, followed by Mr. Miller.

• 1110

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. You are certainly correct that we are very fortunate to have these and other seniors' groups before us these three days in Toronto as we have around the country. As Mr. Miller said earlier in the morning, we do get a lot of the business organizations, and rightfully so. They are very important for us to try to be as responsible and knowledgeable as possible about all the ramifications of the financial aspects of pensions, but it is also refreshing to actually see the seniors before us and to hear firsthand what their concerns and their experiences are. We cannot learn that in any other way than by having you, and people like yourselves, come before us. That is where the benefit is.

You are saying on page 3 that because your plan is fairly recent, the benefits under that plan are still comparatively small, and that therefore most of your members are relying on the OAS and the CPP, but in years to come, will that not change in your particular organization quite a bit? Will the pension benefits from OMERS be quite substantial in the future for your people?

Mrs. Barrette: Yes, probably in the years to come, but that will be after my time.

Mr. Weatherhead: Yes.

Mr. Harry Henderson (Vice-President, Ontario Municipal Retirees' Organization): It is certainly recognized that with the higher salaries and longer terms of employment, the benefits under the OMERS plan will increase; but there is a period of time here; that is our chief concern.

Mr. Fred Lunn (Director Zone 4, Chairman, Pension Committee Ontario Division, CUPE): Another 10 to 15 years you might say.

Mr. Henderson: Yes, it will take a considerable number of years. The fund was instituted in 1962 and some did not the OMERS plan, possibly, until 1965. So at the most it is about 20 years in existence. It does take a long term of employment, 30 to 35 years or the 90 factor whichever one would reach, in obtaining a maximum pension.

Mr. Weatherhead: So your particular people are perhaps up to 20 years away from retirement and will not get their so-

[*Translation*]

pensions, qui sera choisi par l'association de retraités pertinente.

Nous sommes heureux d'avoir eu la possibilité de présenter notre mémoire aujourd'hui.

Nous vous remercions.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, madame Barrette.

Je voudrais vous remercier, vous et votre comité, ainsi que votre association, d'avoir présenté ce mémoire très exhaustif au groupe de travail. Vous le savez sans doute, notre tâche est difficile et nous avons besoin de toute l'aide possible.

Je voudrais demander à M. Weatherhead de commencer les questions, suivi de M. Miller.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Vous avez raison, nous avons bien de la chance, aussi bien à Toronto ces trois jours qu'ailleurs au cours de nos voyages, que de tels groupes de citoyens âgés comparaissent devant nous. Comme l'a déjà dit M. Miller ce matin, nous entendons aussi beaucoup d'organisations du secteur économique, et ce à fort juste titre. En effet, nous devons faire tout notre possible pour bien connaître toutes les ramifications des aspects financiers des questions, mais il est aussi très agréable de voir comparaître les citoyens âgés devant nous, et de les entendre nous parler eux-mêmes de leurs préoccupations, de leurs expériences. Nous ne pouvons les connaître autrement que grâce à votre comparution qui nous est extrêmement utile.

A la page 3, vous dites qu'étant donné que votre régime est assez récent, les prestations sont relativement modestes, et que par conséquent la plupart de vos membres comptent sur la PSV et le Régime de pensions du Canada, mais dans les années à venir, est-ce que cela ne changera pas beaucoup dans votre association? Les prestations de pension de l'OMERS seront-elles substantielles à l'avenir pour vos membres?

Mme Barrette: Oui, probablement dans les années à venir, mais pas de mon temps.

M. Weatherhead: Oui.

M. Harry Henderson (vice-président, *Ontario Municipal Retirees' Organization):* Il est généralement admis qu'avec des salaires plus élevés et une plus grande durée d'emploi, les prestations du régime de l'OMERS augmenteront. Mais il faut attendre, et c'est ce qui nous préoccupe essentiellement.

M. Fred Lunn (directeur, zone 4, président, Comité des pensions, division de l'Ontario, SCFP): Il faudra peut-être compter 10 à 15 autres années.

M. Henderson: Oui, il faudra donc un nombre d'années considérables. La caisse a été créée en 1962 et certains employés n'ont pas cotisé au régime de l'OMERS avant 1965. Au plus, il a donc près de 20 ans d'existence. Pour obtenir une pension maximale, il faut avoir travaillé pendant 30 à 35 ans ou arriver au facteur 90.

M. Weatherhead: Donc les gens de votre groupe sont peut-être à 20 ans de la retraite et ils ne toucheront pas les presta-

[*Texte*]

called full mature OMERS benefit because they have not worked under the new plan long enough. Would you suggest the priority should be perhaps in helping people such as these people who are maybe 50 or between 50 and 65 at the present time. Where would you like to see this vis-à-vis perhaps more benefits to your own OMERS plan for these people, or more increases in the Canada Pension Plan, or where would you like to see the stress put?

Mr. Henderson: Well, in our case in particular, an increase in the Old Age Security and the Canada Pension Plan. We do not feel that the GIS is the answer, although it may be in some instances. I know there has been some escalation in the Old Age Security due to inflation, but if one is living entirely almost from the benefits received from the OMERS pension, as stated in our brief, it is a pretty skimp living.

Mr. Weatherhead: I guess we have at least two different situations: We have those of you who are retired to start with, and what can be done to improve their lot; then we have the people who are coming onto retirement in the next 10 or 15 years who will not get the benefit of your matured plan because they have not worked for the system long enough under the new plan provisions.

Now, the people who have retired like yourselves, I presume, are you suggesting that an increase in the Old Age Security would be the best way to help those people?

Mr. Henderson: Yes, definitely.

Mr. Lunn: There are many people, you know, who, you might say, are proud, if you want to put it that way, who will not apply for GIS and many of them probably should. On the other hand, in my own experience I know of a number of people who have divested themselves of all their capital and so on in order to get the GIS which to me does not seem really right. To many people it is probably necessary, but if the old age pension as such was increased, and GIS done away with . . . Anybody who does not need that additional money will be paying it back in income tax anyway.

Mr. Weatherhead: I realize that the very wealthy seniors are very few and far between. Most seniors do not have very much income and not too much in the way of assets either. That is the fact. But as far as this tax back idea is concerned, because this is a fact that most seniors do not have very much income coming in, the tax back at the present is a very small proportion. I do not know whether you were here earlier when we were discussing this about an hour or so ago, but about 6% of the Old Age Security of $7 billion is taxed back at the present time.

Mr. Henderson: Yes.

Mr. Weatherhead: And that makes a point, as I say, that there are not that many high incomes from which to tax it back, but if substantially more money is given out in Old Age Security, most of it will stay with the seniors and not be taxed back. I guess the amount there now is $7 billion. We have been told by our researchers and others that it would cost about $2

[*Traduction*]

tions maximales de l'OMERS parce qu'ils n'ont pas travaillé dans ce nouveau régime pendant suffisamment de temps. Une priorité serait-elle d'après vous d'aider ceux qui ont peut-être entre 50 et 65 ans actuellement? Voudriez-vous que votre régime de l'OMERS accorde davantage de prestations à ce groupe, ou que l'on augmente les prestations du Régime de pensions du Canada? Sur qui faudrait-il insister, selon vous?

M. Henderson: Sur une augmentation de la sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada, en ce qui nous concerne. La réponse n'est pas dans le SRG, quoique cela puisse être une solution dans certains cas. Je sais qu'il y a eu une augmentation de la sécurité de la vieillesse en raison de l'inflation, mais ceux qui vivent en ne comptant presque que sur les prestations des pensions de l'OMERS se trouvent dans une situation très difficile, comme nous l'avons dit dans notre mémoire.

M. Weatherhead: Nous avons au moins deux situations différentes: ceux d'entre vous qui ont déjà pris leur retraite, et à propos desquelles il faut trouver des solutions pour améliorer leur situation; et par ailleurs il y a des gens qui prendront leur retraite dans les 10 ou 15 prochaines années et qui ne profiteront pas de votre régime, parce qu'ils n'auront pas travaillé suffisamment longtemps d'après les dispositions du nouveau régime.

Pour ceux qui ont pris leur retraite, comme vous, la meilleure solution serait-elle d'augmenter la sécurité de la vieillesse?

M. Henderson: Oui, certainement.

M. Lunn: Par fierté, beaucoup refusent de demander le supplément de revenu garanti, et un grand nombre devraient probablement le faire. Par ailleurs, je connais personnellement beaucoup de retraités qui se sont défaits de tout leur capital pour toucher le SRG, ce qui ne me paraît pas juste. C'est probablement nécessaire pour bien des gens, mais si la pension de vieillesse en tant que telle était augmentée, et que l'on supprimait le SRG . . . Quoi qu'il en soit, ceux qui n'ont pas besoin de cet argent supplémentaire le rembourseront en impôt sur le revenu.

M. Weatherhead: Il est très rare que les citoyens âgés soient très riches. La plupart d'entre eux n'ont ni grand revenu ni de nombreux actifs. C'est un fait. Et dans ces conditions, le remboursement d'impôt dont vous avez parlé se fait dans une très petite proportion. Je ne sais pas si vous étiez ici plus tôt lorsque nous avons discuté de cette question il y a environ une heure, mais actuellement environ 6 p. 100 de la sécurité de la vieillesse qui représente 7 milliards de dollars, sont récupérés au moyen de l'impôt.

M. Henderson: Oui.

M. Weatherhead: Encore une fois, étant donné que peu de revenus sont suffisamment élevés pour récupérer cela sous forme d'impôt, si l'on donnait davantage d'argent à la sécurité de la vieillesse, la plus grande partie resterait aux citoyens âgés, sans être imposée après coût. Le montant est actuellement de 7 milliards de dollars. Nos recherchistes et d'autres

[*Text*]

billion to bring our present elderly who are below the poverty line up to the poverty line.

The previous group that was before us, were saying that perhaps we should put the stress on increasing the GIS to the singles in that group where the poverty is; to bring them up, first of all, and then see where we can go from there. What would you think about that general situation?

Mr. Lunn: I am still inclined to think it might cost the Government of Canada a little more in the short term. My personal opinion is that too many people today earn money and then blow the whole thing; they do not attempt to do anything for themselves. They take the attitude, well, somebody will look after us. I look on the old age pension as a form of pension to which all of us in our working life really contributed. I look on it as a right. The GIS, I think, should be gradually done away with; in other words down here and up there. To me it would be a lot fairer, because in effect with the GIS you are penalizing those who were prudent and saved a certain amount during their working life. I know quite a number of people who have got rid of all their assets in order to get the GIS, and they are still able to spend their winters in Florida. I do not begrudge their spending them in Florida, but I do not think that is the right way to do it.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps this will be my last question. We have heard conflicting evidence around the country about the psychological situation with respect to GIS, may I say. I think Mr. Miller questioned on this a bit earlier with another group today. I think the majority of seniors' groups from the country when questioned on this fact say that they do not consider GIS is like getting welfare. They do not see a social stigma attached to it. It has been in the system for a number of years. You have to apply for OAS to start with, or not, and yes you have to submit some income statement every year. It is an incomes test, not a means test, and they did not see a social stigma to it. It is so ingrained in the system more than half the seniors get it as it is. We heard one group this morning, and I guess yourselves, who now are saying that you see that there is some stigma attached. Perhaps you might elaborate on that a little bit?

• 1120

Mr. Don MacLeod (Researcher, Ontario Municipal Retirees' Organization): I am not a retiree. I was put down as a researcher, but I am really the co-ordinator between the Ontario Division of CUPE and OMRO. OMRO came to us at one time to have a place to work out of.

I am a building inspector for the City of Hamilton. In the Province of Ontario, as building inspectors or as loan inspectors, we go out and we look at people's houses to see what has to be done to bring it up to standard so it will last for some time.

[*Translation*]

nous ont dit qu'il faudrait environ 2 milliards de dollars de plus pour que les citoyens âgés qui vivent actuellement au-dessous du seuil de la pauvreté passent à un niveau supérieur.

Le groupe qui vous a précédé nous disait qu'il faudrait peut-être insister sur une augmentation du SRG à l'intention des personnes seules et pauvres; il faudrait donc commencer tout d'abord par elles, pour voir ce qu'il y a lieu de faire ensuite. Que pensez-vous de cette possibilité?

M. Lunn: J'aurais tendance à penser qu'il en coûterait peut-être un peu plus au gouvernement du Canada, à court terme. Personnellement, j'estime que trop de gens aujourd'hui gagnent de l'argent qu'ils dépensent tout de suite sans essayer de faire quoi que ce soit pour eux-mêmes. Ils se disent qu'on s'occupera bien d'eux. Je considère la pension de retraite comme une forme de pension à laquelle nous avons tous contribué, au cours de notre vie active. Je considère cela comme un droit. Il faudrait progressivement supprimer le SRG; en d'autres termes, diminuer d'un côté pour augmenter de l'autre. Ce serait beaucoup mieux, je crois, car avec le SRG on pénalise ceux qui ont été prudents et qui ont économisé une certaine somme au cours de leur vie active. Je connais bien des gens qui se sont débarrasés de tous leurs actifs pour toucher le SRG et pourtant ils peuvent passer leurs hivers en Floride. Je ne leur en veux pas pour cela, mais je ne pense pas que c'est ainsi qu'ils devraient agir.

M. Weatherhead: Monsieur le président, ce sera peut-être ma dernière question. Au cours de nos voyages, nous avons entendu des témoignages contradictoires au sujet des connotations psychologiques du SRG. Je pense que M. Miller a posé des questions à ce sujet à un autre groupe plus tôt aujourd'hui. La majorité des groupes de citoyens âgés à qui nous avons parlé au cours de nos voyages nous ont dit faire une distinction entre le SRG et l'assistance sociale. Il n'y attachent aucune tare sociale. Il fait partie du système depuis des années. Il faut d'abord présenter une demande de sécurité de la vieillesse, et en effet, il faut présenter chaque année un état du revenu. C'est donc une prestation liée aux revenus et non pas aux ressources; il n'est donc pas considéré comme une tare. Il fait partie intégrante du système de sorte que plus que la moitié des citoyens âgés le touchent. Nous avons entendu un groupe ce matin, et vous-mêmes qui nous dites maintenant que vous y voyez une certaine honte sociale. Vous pouviez peut-être nous en dire davantage à ce sujet.

M. Don MacLeod (recherchiste, *Ontario Municipal Retirees' Organization):* Je ne suis pas retraité. Je figure comme recherchiste, mais en fait je suis coordonnateur entre la section ontarienne du S.C.F.P. et l'OMRO. Cette dernière association s'est présentée à nous à un moment donné pour se trouver un local.

Je suis inspecteur d'édifices pour la ville de Hamilton. En Ontario, les inspecteurs du bâtiment ou les inspecteurs des prêts vont chez des particuliers pour voir comment moderniser leur maison afin qu'elle dure plus longtemps.

[*Texte*]

One of my problems with the people out there is getting them to say, yes, we need some help, and then getting them to accept some help from the government, whether it is federal, provincial or municipal, because there are different loan programs available. Many of these people do not want to do that; they do not want to ask for that; they do not want to ask for this kind of help. They do not want to go in and take all the assets they have and have somebody look at them to see whether they can have that help or not. Yet that is a program that is available to them, much like the GIS. They may be getting the GIS, they may be getting all kinds of other things, but they did not like going through for the GIS, so therefore they are hesitant to go to City Hall to apply for a loan, and it is a loan program. Some of it is grant money; some of it is paid back at very, very low interest. Yet, as a building inspector, we have to do a lot of talking, more of a social worker, I suppose, to talk them into applying for this money that is there. They say that if they die their children will have to pay that back. We try to tell them that is their children's problem. They feel it is a stigma to apply.

Mr. Weatherhead: I do not know whether I appreciate what the gentleman is saying. I think in those cases that seniors might well have to be talked into things because they do not like putting encumbrances on their homes. We have seen that with different municipal programs that theoretically are for their benefit, but they resist them for a lot of reasons.

Getting back to the GIS, I wonder if the seniors at the table now could say, from their own experiences with their friends and people of like age, whether they really think that applying for the GIS is more of a stigma than applying for the Old Age Security, because everybody has to apply for the Old Age Security before they get it. If you do not want to take the Old Age Security, just do not apply for it, but you get it as a right after you do apply for the first time. With the GIS, you have to keep filing every year on an income basis. I do not want to press it unduly, but it is important for us, I think, to get a cross-section of what the seniors think about this very important issue.

Mr. Henderson: Could I make a point here? I believe that in some cases the rigidity for receiving GIS is not as rigid as it should be. I know of instances, and it does not happen to be me, where they have income from sources that do not have to be reported and thus they are able to receive the GIS. I do not think that is right. I do not know what the government can do about it, but because of the fact that many people, as it has been previously mentioned here, dispose of their assets so they can make themselves available for the GIS, I think the investigation process should be a little tighter.

Take for instance mutual funds, they are not considered income. You do not receive an exemption from income tax when you vest them, and you do not have to pay tax on them when you receive them. I do not know how many there are in that category. That is difficult to know.

[*Traduction*]

L'un des problèmes que je rencontre, c'est que les clients hésitent à dire qu'ils ont besoin d'aide et ensuite je dois les persuader d'accepter l'aide de la municipalité, ou du gouvernement fédéral ou provincial, car il existe différents programmes de prêts. Beaucoup de ces clients ne veulent pas demander cette aide; ils refusent d'établir le compte de leurs actifs et de demander à quelqu'un de les examiner pour voir s'ils peuvent avoir droit à une aide. Or, ils peuvent bénéficier de ce programme, tout comme ils peuvent bénéficier du S.R.G. Ils touchent peut-être le S.R.G. et d'autres prestations semblables mais ils n'aiment pas toutes les formalités et ils hésitent par conséquent à se rendre à l'hôtel de ville pour demander un prêt, dans le cadre du programme. Une partie de l'argent consiste en une subvention, une autre est remboursée à un intérêt très modique. Or, en tant qu'inspecteurs du bâtiment, nous devons les convaincre—et notre travail est davantage celui d'un assistant social—les convaincre, dis-je, afin qu'ils fassent une demande pour obtenir cet argent. Ils disent que s'ils meurent, leurs enfants devront rembourser. Nous essayons de leur dire que ce sera le problème de leurs enfants. Ils estiment que c'est une tare que de présenter une telle demande.

M. Weatherhead: Je ne sais pas si je comprends bien ce que dit ce monsieur. Je pense que dans ces cas, ces personnes âgées manifestent une certaine réticence parce qu'elles ne tiennent pas à hypothéquer leur maison. Nous avons vu cela pour différents programmes municipaux qui sont en principe à leur disposition, mais auxquels ils résistent pour toutes sortes de raisons.

Pour en revenir au S.R.G., les citoyens âgés assis autour de la table pourraient-ils nous dire si, d'après leur propre expérience, et celle d'amis de leur âge, ils pensent vraiment que le fait de demander le S.R.G. constitue davantage une tare que celui de demander la sécurité de la vieillesse, pour laquelle tout le monde doit présenter une demande avant de l'obtenir. Si vous ne voulez pas toucher la sécurité de la vieillesse, il suffit de ne pas la demander, mais vous l'obtenez comme un droit après l'avoir demandée pour la première fois. En ce qui concerne le S.R.G., il faut présenter une demande chaque année, basée sur le revenu. Je ne veux pas insister exagérément, mais il est important pour nous de savoir ce que pensent en général les citoyens âgés de cette question très importante.

M. Henderson: Puis-je préciser quelque chose? Je pense que dans certains cas, il faudrait davantage de régidité pour l'obtention du S.R.G. Je connais des cas—et je ne parle pas du mien—où des gens avaient des revenus de sources qui n'ont pas à être déclarées, et ils ont pu toucher le S.R.G. Cela ne me paraît pas juste. Je ne sais pas ce que le gouvernement peut faire à ce sujet, mais étant donné que beaucoup de gens, comme on l'a déjà dit ici, disposent de leurs actifs afin de pouvoir bénéficier du S.R.G., je pense que l'enquête devrait être un peu plus serrée.

Par exemple, les fonds mutuels ne sont pas considérés comme des revenus. Vous ne bénéficiez pas d'une exemption d'impôt sur le revenu lorsque vous les achetez, pas plus que vous ne devez payer d'impôt lorsque vous les touchez. Je ne sais pas combien d'autres élements entrent dans cette catégorie. Il est difficile de le savoir.

[*Text*]

Mr. Weatherhead: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I want to deal a little bit with the inflation protection.

As you can appreciate, that is one of the most difficult questions that we are dealing with on the committee. You have been able to negotiate an inflation protection through the OMROs plan. You had some assistance from the Ontario Division of CUPE. Is that inflation protection now part of your plan on a yearly basis, or do you have to negotiate inflation protection each year?

Mr. Henderson: If I might answer that, sir. We have been told that when the first 4% is given, and then it was a time and another 4%, they will review it each year, but they have not given any standard, any set amount, and it is not to say that it will be forthcoming. We know that the fund can afford it. They do have to think of the future of the plan when longer term employment and higher salaries come into play, so they are being very cautious. We do not have any guarantee on it, but it will be reviewed each year, as I said.

Mr. Miller: Oh, I see.

Mr. Lunn: They are basing it on a base rate of 7% to 8%, which reflects the . . . We feel and we are calling on them to gradually reduce this to 3% or 3.5% so it would perhaps guarantee us a longer rate. OMRO's fund has done very well with the increased . . . When they were first set up they were limited to investing, I think, just in provincial or federal bonds which at that time were rather low. Now the base has been broadened somewhat and the fund has done very well. My feeling is that they could have given us an increase equivalent almost to inflation without hurting the plan, but they are very cautious, naturally.

Mr. Miller: So they have, to some extent, accepted the green paper proposal on excess interest for inflation protection.

Mr. Lunn: Yes.

Mrs. Barrette: We feel that is an inflated actuarial interest assumption. That is why we would like them to come down to 3% or 3.5%.

Mr. Miller: Okay, I understand that.

You do not sit on OMRO's board. What kind of input do you have with . . . ?

Mrs. Barrette: Nothing. Our proposal, and all pension plans and pension associations in Canada, not just us, is that there be a representative on the pension boards, because with many of them age 30 and 40 sitting on a board, they cannot feel how we feel when we get to age 65, what our needs are, and how we feel about having to get benefits from the government. This is why we would like to see a representative on the board.

[*Translation*]

M. Weatherhead: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je voudrais examiner davantage la protection par rapport à l'inflation.

Comme vous le savez sans doute, c'est là l'une des questions les plus difficiles dont nous avons à traiter dans ce Comité. Vous avez pu négocier une protection par rapport à l'inflation dans le Régime de l'OMROS., grâce d'ailleurs à une certaine aide de la section ontarienne du S.C.F.P. Cette protection fait-elle partie de votre régime sur une base annuelle ou est-ce que vous devez la négocier chaque année?

M. Henderson: Je me permettrai de vous répondre, monsieur. On nous a dit que les premiers 4 p. 100 seraient accordés, et qu'après un certain temps 4 autres p. 100 s'appliqueraient; par la suite, il y aurait chaque année une révision de ce pourcentage, mais on ne nous a donné aucun critère, aucun pourcentage fixe, rien ne se fera sans doute de façon automatique. Nous savons que la caisse peut se permettre cette dépense. Les gestionnaires doivent penser à l'avenir du régime, lorsqu'interviendront des périodes d'emploi à plus long terme ainsi que des salaires plus élevés, et ils sont donc très prudents. Nous n'avons aucune garantie, mais encore une fois, le pourcentage sera revu chaque année.

M. Miller: Oh, je vois.

M. Lunn: Ils partent d'un taux de base de 7 à 8 p. 100 qui tient compte de . . . Nous leur demandons de réduire cela progressivement à 3 p. 100 ou 3.5 p. 100 afin de nous garantir un taux pendant plus longtemps. La caisse de l'OMRO a très bien fonctionné avec l'accroissement . . . Au moment de la création du fonds, les investissements se limitaient à des obligations provinciales ou fédérales qui étaient alors assez faibles. Maintenant, la base s'est assez élargie et la caisse a de très bons résultats. J'estime que l'on aurait pu nous accorder une augmentation presque équivalent au taux de l'inflation sans gêner le régime, mais naturellement les gestionnaires ont été très prudents.

M. Miller: Donc, dans une certaine mesure, vous avez accepté les propositions du Livre vert concernant l'intérêt excédentaire pour la protection par rapport à l'inflation.

M. Lunn: Oui.

Mme Barrette: Nous estimons que cette hypothèse actuarielle quant à l'intérêt est grossie exagérément. Nous voudrions donc que le taux soit rabaissé à 3 p. 100 ou 3.5 p. 100.

M. Miller: Très bien, je comprends cela.

Vous ne faites pas partie du conseil d'administration de l'OMRO. En ce qui vous concerne, quelle participation . . . ?

Mme Barrette: Aucune. Notre proposition—et c'est aussi celle de toutes les associations canadiennes de pensionnés et de régimes de pensions—est qu'il faudrait un représentant aux conseils d'administration des pensions, car nombre de leurs membres ont entre 30 et 40 ans et ils ne savent vraiment pas quelles sont nos impressions, nos besoins, à 65 ans, ni ce que nous ressentons à devoir toucher des prestations du gouverne-

[*Texte*]

Mr. Miller: How is the board comprised now? Are there any municipal employees on the board?

Mrs. Barrette: Oh, yes. At one time a few years ago we attended a board meeting to put our proposal forth and the chairman of the board actually had the nerve to sit there and say that he did not know how he was elected or how this one was elected or how that one was elected, which you know darn well is not right. He knows who elected them. They are all government employees and then two or three maybe from outside. Once we had a Mayor Goulbourn, I think it was, and now we have a nurse on from up north; but we do not have a pensioner on the board.

Mr. Miller: That is a criticism that we have had from a number of pensioners who have been in plans for a good number of years and who have very little say in how that plan functions, so I appreciate your comment.

Mrs. Barrette: I cannot see why they cannot all work together and share their knowledge and expertise.

Mr. Miller: What kind of disclosure do you have each year as beneficiaries of this plan or as retirees in payment? Do you get an annual statement on the plan and how it is funded?

Mr. Lunn: They are available.

Mrs. Barrette: Mrs. Stewart has been replaced, but I think the rest are more or less the same members.

Mr. Henderson: We receive it each year, sir. That report comes out from the OMRO's board annually.

Mr. Lunn: That is not distributed to all pensioners though, but it is available. They do put out a summary which I believe is sent to all pensioners.

Mr. Miller: In replying I think to Mr. Weatherhead in terms of when this plan will be reaching maturity and people will be receiving a fair income, and I do not know if you have information regarding this or not, do you have any idea of how the average term of employment with municipal boards would be for your membership? Is there a large turnover? Is it a plan that has a stable number of people?

Mrs. Barrette: Our member turnover is when they die. That is the only way it changes, because we are all retirees.

Mr. Miller: What I am trying to get at is present members in the plan. Do they work for the same employer for 15, 20, 30 years?

Mr. Lunn: The majority, I would say, are long-term employees.

[*Traduction*]

ment. Voilà pourquoi nous aimerions un porte-parole au conseil.

M. Miller: Quelle est actuellement la composition du conseil? Se compose-t-il aussi d'employés municipaux?

Mme Barrette: Oh oui. Il y a quelques années, nous avons assisté à une réunion du conseil d'administration pour présenter notre proposition, et le président du conseil a eu l'audace de dire qu'il ne savait pas comment lui ou d'autres membres avaient été élus, ce qui est scandaleux. Il sait très bien qui les a élus. Ce sont tous des employés de la municipalité et deux ou trois sont peut-être de l'extérieur. Nous avions un maire, M. Goulburn, je crois, et maintenant nous avons une infirmière du Nord, mais aucun pensionné ne fait partie du conseil d'administration.

M. Miller: Nous avons entendu cette critique de la part d'un certain nombre de pensionnés qui cotisent à des régimes depuis un grand nombre d'années et qui ne peuvent pas dire grand-chose quant au fonctionnement du régime, et c'est pourquoi je vous remercie de vos remarques.

Mme Barrette: Je ne vois pas pourquoi ils ne peuvent pas tous collaborer, partager leurs expériences et leurs compétences.

M. Miller: Savez-vous chaque année qui sont les bénéficiaires du régime, quels retraités touchent des prestations? Avez-vous un état annuel sur le financement du régime?

M. Lunn: On peut consulter ces documents.

Mme Barrette: M^me^ Stewart a été remplacée, mais je pense que les autres membres sont plus ou moins les mêmes.

M. Henderson: Nous recevons le rapport chaque année, monsieur. Il est plublié chaque année par le conseil de l'OMRO

M. Lunn: Le rapport n'est pas distribué à tous les pensionnés, mais il est disponible. Cependant, tous reçoivent, je crois, un résumé.

M. Miller: M. Weatherhead disait que lorsque le régime sera pleinement subventionné, les pensionnés toucheront un revenu satisfaisant; je ne sais pas si vous avez des renseignements à ce sujet, mais savez-vous quelle est en moyenne la durée de l'emploi des membres de votre association qui faisaient partie des conseils municipaux? Y a-t-il un grand mouvement de personnel? Le régime compte-t-il un nombre stable d'adhérents?

Mme Barrette: Nos membres nous quittent lorsqu'ils décèdent. C'est seulement ainsi qu'il y a des changements, car nous sommes tous des retraités.

M. Miller: Je voudrais savoir cela pour les membres actuels du régime. Travaillent-ils pour le même employeur pendant 15, 20 ou 30 ans?

M. Lunn: Je crois que la majorité sont des employés à long terme.

[*Text*]

• 1130

Mr. Henderson: Yes, I think you could bank on that; that they have long terms of service. I read in the paper retirees, some of them well over 40 years—right now if you reach your 90 factor, of course you know you are eligible for the full benefits under the OMERS plan. That was introduced last year, or during this year.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: My question relates to the representation on the board. You mention in your brief that the Department of Labour recommended that there be a representation from the pensioner group on the OMERS board. Was that in a letter, or was it just a general statement?

Mrs. Barrette: No, it was a document of some kind. I just forget where it was picked from. I think that was a presentation at the OMERS board.

Mr. MacLellan: Was it a presentation that was requested by OMERS, or by the pensioners?

Mr. MacLeod: On page 10 of our brief it says it is a joint participation in pension plans . . . the Ministry of Supply and Services. It was a recommendation not on the OMERS board but that the committee should include representation from the pensioner groups.

Mr. MacLellan: Yes. Was that a voluntary presentation by the federal government, or was it requested by OMERS or by your group?

Mrs. Barrette: No, we did not . . .

I would imagine they had gone to OMERS, when they are stating that as a fact.

Mr. MacLellan: Was there any official feedback from OMERS as a result of this recommendation for representation?

Mr. MacLeod: I think this was a presentation on pensions, and it did not say that OMERS should have one on their board. They said that all pension plans should have a retiree member on their board.

Mr. MacLellan: Yes. Has OMERS reacted to this at all? Do they have any official . . .

Mr. MacLeod: Our reaction from the OMERS board is that the OMERS board does not appoint; it is the government that appoints to their board.

Mr. MacLellan: Oh, I see.

Mr. MacLeod: It is not that they are opposed to it, just that they do not appoint who is on the board; we should continue to be making representation to the government to get one of our retirees on.

[*Translation*]

M. Henderson: Vous pouvez être sûr que ces employés ont de longs états de service. J'ai lu dans le journal qu'il y a des retraités, certains ont plus de 40 ans . . . Si vous atteignez le chiffre de 90, actuellement, vous savez que vous avez droit aux prestations entières en vertu du Régime de l'OMERS. C'est une disposition qui a été introduite l'année dernière ou cette l'année.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Ma question à trait à la représentation au sein des conseils d'administration. Vous mentionnez dans votre mémoire que, selon le ministère du Travail, il devrait y avoir des représentants des pensionnés au conseil de l'OMERS. C'est une recommandation qu'a faite le ministère par lettre ou oralement?

Mme Barrette: C'est dans un document quelconque. J'oublie lequel exactement. Je sais que c'est quelque chose qui a été présenté au conseil de l'OMERS.

M. MacLellan: À l'instigation de l'OMERS ou des pensionnés?

M. MacLeod: À la page 10 de notre mémoire, il est question d'une participation conjointe aux régimes de pension . . . Le ministère des Approvisionnements et Services. C'est une recommandation qui vaut non pas pour le conseil de l'OMERS mais pour le comité. Celui-ci doit compter des représentants des pensionnés.

M. MacLellan: C'est quelque chose qui a été présenté par le gouvernement fédéral de son cru ou à la demande de l'OMERS ou d'un autre groupe?

Mme Barrette: Nous n'avons pas . . .

Je suppose qu'il s'est adressé à l'OMERS.

M. MacLellan: L'OMERS a-t-il réagi officiellement à cette recommandation touchant la représentation?

M. MacLeod: Je pense qu'il s'agissait d'une communication sur les pensions. Elle n'indiquait pas que l'OMERS devrait avoir un représentant au sein de son conseil. Elle faisait simplement valoir que tous les régimes de pension devraient compter des représentants des retraités au sein de leur conseil.

M. MacLellan: Mais est-ce que l'OMERS a réagi de quelque façon que ce soit? Y a-t-il eu quelque chose d'officiel . . .

M. MacLeod: La réaction de l'OMERS est que ce n'est pas elle qui procède aux nominations au sein de son conseil, mais le gouvernement.

M. MacLellan: Je vois.

M. MacLeod: Il n'y est pas opposé, mais ce n'est pas lui qui procède aux nominations au sein de son conseil. C'est au gouvernement que nous devons nous adresser pour avoir un retraité au sein du conseil.

[*Texte*]

Mr. MacLellan: Yes. As Mr. Miller has said, this is something we have heard from quite a few groups. The thing is, as pensioners have received pension over a number of years, gradually with inflation their benefits have been reduced and they do not have a way of putting their case across.

Mr. Lunn: Also, pensioners have paid into their pension scheme for years and years, but then they have no say in the management of it.

Mr. MacLellan: Yes.

I was very interested as well in the letters you received from the insurance companies on deferred vested interest. I think that is very helpful. Has there been anything further from them on that, more recent than those letters; any update?

Mrs. Barrette: No.

Mr. MacLellan: Thank you.

Mr. Lunn: No, they just . . . Well, that is the answer, period.

Mr. MacLellan: Yes; well, that is quite an answer. Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mrs. Barrette, I would like to thank you and your members for a very, very interesting brief, particularly for a very lucid discussion of some of the problems that only you people can advise us on. I am sure what you have told us will be of great assistance to us in our deliberations. Thank you once again, on behalf of the task force.

Mrs. Barrette: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): We now have the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, please.

The Reverend Eilert Frerichs (Chaplain of Hart House, University of Toronto, and Chairman of the Board of Directors, Social Planning Council of Metropolitan Toronto): I am Eilert Frerichs. I am the President of the Board of Directors of the Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

I should just like to introduce the other members of our team: Mrs. Audrey Orr, who is a member of our board; Dr. Jeffrey Patterson, who is Senior Program Director on our staff; and Mr. Loren Simerl, who is Assistant Program Co-ordinator on our staff. We will attempt to make this presentation together and answer the questions that you might have of us together.

We obviously, first of all, want to thank you very much for giving us the opportunity to make this particular presentation.

The Social Planning Council of Metropolitan Toronto has been very active over the last 10 years or so in the pension field. In terms of research and presentations, we have made, for instance, presentations to the Ontario Royal Commission on the Status of Pensions, to the Ontario Legislature Select Committee on Pensions. One of the major things that we have done is to publish every year or two what we call "budget guides", which attempt to establish what a reasonable income

[*Traduction*]

M. MacLellan: Comme M. Miller l'a indiqué, c'est une observation que nous avons entendue de bon nombre de groupes. La pension que touchent les pensionnés depuis nombre d'années a diminué peu à peu avec l'inflation. Les pensionnés n'ont pas les moyens de se faire entendre à ce sujet.

M. Lunn: Il y a également le fait que les pensionnés ont versé des cotisations à des régimes de pension pendant des années sans jamais avoir droit de regard sur ces fonds.

M. MacLellan: En effet.

J'ai également été très intéressé par les lettres que vous avez reçues des compagnies d'assurance au sujet de l'intérêt dévolu différé. C'est très utile. Avez-vous reçu autre chose depuis des compagnies d'assurance?

Mme Barrette: Non.

M. MacLellan: Merci.

M. Lunn: Elles ont seulement . . . La réponse est non.

M. MacLellan: Elle est directe. Merci bien.

Le vice-président (M. Dantzer): Je tiens à vous remercier, madame Barrette, vous et les membres de votre délégation. Votre mémoire a été très intéressant, et nous a permis d'avoir une discussion lucide sur un certain nombre de problèmes que vous seuls connaissez bien. Je suis sûr que ce que vous avez dit nous aidera grandement dans nos travaux. Merci encore une fois au nom du groupe de travail.

Mme Barrette: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Nous accueillons maintenant les représentants du Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain.

Le révérend Eilert Frerichs (Aumônier de Hart House, Université de Toronto, président du Conseil d'administration, Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain): Mon nom est Eilert Frerichs. Je suis président du Conseil d'administration du Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain.

Je vous présente les autres membres de mon équipe: M^me^ Audrey Orr, membre du conseil; M. Jeffrey Patterson, directeur principal des programmes, membre du personnel; enfin, M. Loren Simerl, coordonateur adjoint des programmes, membre du personnel. Nous allons essayer de vous présenter ce mémoire conjointement et de répondre à vos questions de la même manière.

Au départ, nous tenons évidemment à vous remercier de nous donner cette occasion de comparaître devant vous.

Le Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain est très actif dans le domaine des pensions depuis au moins 10 ans. Au niveau de la recherche et de la présentation de mémoires, nous avons eu l'occasion, par exemple, de remettre des communications à la Commission royale d'enquête de l'Ontario sur la situation des pensions, de même qu'au Comité spécial sur les pensions de l'Assemblée législative de l'Ontario. Une des choses les plus importantes que nous avons faite a été de publier tous les ans ce que nous appelons des «guides

[*Text*]

needs to be for families, single persons, and elderly persons to have an adequate standard of living.

As you know, there are various poverty lines, and we have added to this the notion of an adequate income to have an adequate standard of living in a community like Metropolitan Toronto. These adequacy standards tend to be considerably higher than the official poverty lines. It is on the basis of what we perceive to be an adequate standard of living for elderly persons in Ontario that we base the recommendations that we are making in this brief.

We are in full agreement with the three main principles of the federal government's green paper: namely, that the elderly should be guaranteed a reasonable minimum income; that everyone should have a fair opportunity to accumulate retirement income; and that serious disruption of the pre-retirement standard of living should be avoided at all costs. But we are not convinced that the proposals contained in the green paper satisfy these objectives, and we would add a fourth principle, which is very important to us: namely, that elderly and retired Canadians should not, by and large, be dependent on means-tested income payments such as the Guaranteed Income Supplement to maintain themselves adequately in their retirement. We think that means testing is not a very fair way . . .

Mr. Reid (St. Catharines): It is income-tested, not means-tested.

Rev. Frerichs: Income-tested.

Until this fourth principle is realized, Mr. Chairman, we recommend that the minimum GIS guarantee level be immediately increased so that single elderly persons, who are hurting most, with no other income, are guaranteed at least 70% of the income which is currently guaranteed to retired couples; not 56%, as is the case now. According to our calculations, and according to the budget guides that we have developed, a single elderly person needs 70% of what a retired couple needs in order to have an adequate standard of living in our community.

• 1140

With respect to the fourth principle that we would like to suggest to you, namely that retired people should not be dependent by and large on means-tested income payments, we would recommend that OAS be increased from its present level, which now approximates about 14% of the average industrial wage, that it be fixed at 25% of the average industrial wage. We believe this reform would not increase the GIS maximum guarantee, but would go a long way towards eliminating the need to apply for the incomes-tested GIS benefits.

[*Translation*]

budgétaires» qui tendent à établir ce que sont les besoins de revenu raisonnables pour les familles, les célibataires, et les personnes âgées, afin que tous ces gens aient un niveau de vie adéquat.

Comme vous le savez, divers seuils de la pauvreté ont été fixés. Nous y avons ajouté la notion de revenu adéquat correspondant à un niveau de vie adéquat pour une localité comme le Toronto métropolitain. Ces revenus adéquats tendent à se situer bien au-delà des seuils de la pauvreté officiels. Et c'est sur la base de ce que nous considérons comme un niveau de vie adéquat pour les personnes âgées en Ontario que nous vous soumettons ces recommandations.

Nous appuyons entièrement les trois principes de base établis dans le Livre vert du gouvernement fédéral: d'abord, le principe selon lequel les personnes âgées doivent avoir un revenu minimum raisonnable garanti; ensuite, le principe selon lequel chacun devrait avoir la possibilité de s'accumuler un revenu pour la retraite; enfin, le principe selon lequel il convient d'éviter à tout prix un trop grand écart entre le niveau de vie à la retraite et le niveau de vie avant la retraite. Nous ne sommes cependant pas convaincus que les propositions du Livre vert permettront d'atteindre ces objectifs. Nous ajoutons nous-mêmes un quatrième principe qui est très important pour nous: le principe selon lequel les personnes âgées et à la retraite ne doivent pas, de façon générale, dépendre de paiements d'appoint fondés sur le besoin, comme le Supplément de revenu garanti, pour en arriver à avoir un niveau de vie adéquat au cours de cette période de leur vie. Selon nous, la démonstration du besoin n'est pas une façon équitable . . .

M. Reid (St. Catharines): C'est un régime qui est fondé sur le revenu et non pas sur le besoin.

Rev. Frerichs: Sur le revenu.

En attendant l'application de ce quatrième principe, monsieur le président, nous recommandons l'augmentation immédiate du Supplément de revenu garanti de façon à ce que les personnes âgées seules, qui sont les plus touchées, qui n'ont pas d'autre source de revenu, aient au moins 70 p. 100 du revenu garanti actuellement aux couples retraités, non pas seulement 56 p. 100 comme c'est le cas actuellement. Selon nos calculs et selon les guides budgétaires que nous avons élaborés, une personne âgée seule a besoin de 70 p. 100 de ce qu'a besoin un couple de retraités pour en arriver à avoir un niveau de vie adéquat dans notre localité.

Pour en revenir à notre quatrième principe, selon lequel les retraités ne devraient pas avoir à dépendre de paiements d'appoint fondés sur le besoin, nous recommandons que la pension de sécurité de la vieillesse passe de son niveau actuel, qui se situe à peu près à 14 p. 100 du salaire industriel moyen, à un niveau qui représente 25 p. 100 du salaire industriel moyen. Cette mesure ne contribuerait pas à augmenter le Supplément de revenu garanti, mais elle diminuerait le besoin de faire une demande en vue d'obtenir le Supplément de revenu garanti fondé sur le revenu.

[*Texte*]

With respect to the Canada Pension Plan, we recommend that the maximum benefits be increased to a level equivalent to 50% of the average industrial wage over the next 10 years. The current targeted ceiling of the CPP is 25% of the average industrial wage, and we note that in 1979 over 50% of women and 35% of men aged 45 to 64, who made CPP contributions, made no contribution to any private registered pension plan or Registered Retirement Savings Plan. It is for this reason, to cover that very large number of people who do not have access to private pension plans, that we recommend that the CPP be increased in this significant way.

We also recommend that CPP benefits be placed on a sliding scale by providing a minimum pension equal to half of the maximum pension or about 25% of the industrial wage after the phase-in period. This would enable people who earn less than half the industrial wage to experience no significant reduction in living standards upon retirement and thus would guarantee them an adequate income. We note that other democracies have adopted this sliding scale approach.

With respect to the investment of Canada Pension Plan funds, we recommend that first priority be given to national social investment priorities, especially social housing, which is one of the critical needs at the present time.

We recommend that the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan remain a universal compulsory program.

If our recommendations were adopted, we would then also recommend that the special income tax provisions for the elderly be eliminated. Then they would no longer be treated as charity cases.

We support the adoption of the green paper's proposals with respect to credit splitting and survivor's benefits.

We recommend that there be further study of better ways of protecting private pensions from the effects of inflation so that employees need not absorb all the risks of inflation protection.

Now, I would like to come back to the issue of means testing. We object to the use of means-tested income supplements not only because of the welfare stigma, which is attached to such payments, but also because of the high tax-back rate that affects any additional income of a retired couple or individual. Such tax backs are compounded by some provincial income guarantees to the elderly. In Ontario the effect of the GIS gains tax back is such that an elderly couple with only a single maximum Canada Pension benefit was no better off financially than a couple with no pension whatsoever. The tax-back rate was almost 99%—it was over 99% in fact.

[*Traduction*]

En ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, nous recommandons que les prestations maximums soient accrues à un niveau qui corresponde à environ 50 p. 100 du salaire industriel moyen au cours des dix prochaines années. Le plafond actuel du Régime de pensions du Canada est 25 p. 100 du salaire industriel moyen, et nous notons à cet égard qu'en 1979, plus de 50 p. 100 des femmes et 35 p. 100 des hommes de 45 à 64 ans, qui cotisaient au Régime de pensions du Canada, ne participaient pas à un régime enregistré de pension privée ou à un régime enregistré d'épargne-retraite quelconque. C'est pour répondre aux besoins du grand nombre de personnes qui n'ont pas accès à un régime de pension privé que nous recommandons que le Régime de pensions du Canada soit augmenté de façon significative.

Nous recommandons également que les prestations du Régime de pensions du Canada soient calculées selon une échelle mobile, en prévoyant une pension minimum correspondant à la moitié de la pension maximum ou à environ 25 p. 100 du salaire industriel, après une période d'entrée en vigueur progressive, C'est une disposition qui permettrait aux personnes qui gagnent la moitié du salaire industriel moyen de ne pas subir de détérioration importante de leur niveau de vie à la retraite. Elles auraient ainsi droit à un revenu garanti adéquat. Nous notons que d'autres pays démocratiques ont adopté une échelle mobile semblable.

En ce qui concerne les investissements de la caisse du Régime de pensions du Canada, nous recommandons que la première priorité soit accordée aux investissements de nature sociale, comme le logement social, dont le besoin se fait particulièrement sentir à ce moment-ci.

Nous recommandons que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec demeurent des régimes obligatoires à caractère universel.

Si nos recommandations sont adoptées, nous voulons en outre que les dispositions spéciales de l'impôt à l'égard des personnes âgées soient éliminées. Ces personnes ne doivent plus être considérées comme des mendiants.

Par ailleurs, nous appuyons les propositions du Livre vert relativement au partage des crédits et aux prestations de survivants.

Nous recommandons des études plus poussées en vue d'améliorer la protection des régimes de pensions privées contre l'inflation, de façon que ce ne soient plus les employés qui aient à assumer tous les risques à cet égard.

Je reviens maintenant à cette question des prestations fondées sur le besoin. Nous sommes opposés à ces prestations d'appoint fondées sur le besoin, non pas seulement à cause des relents de bien-être social qui y sont attachés, mais également à cause du taux élevé d'imposition qui frappe ce revenu supplémentaire parmi les couples de retraités et les célibataires retraités. Ce rappel fiscal est encore plus important lorsque viennent s'ajouter au revenu des personnes âgées des garanties de revenu des provinces. Cette récupération de la part de l'impôt sur le Supplément de revenu garanti en Ontario est tel qu'un couple âgé qui n'a droit qu'à la simple prestation maximum du Régime de pensions du Canada n'est pas en

[*Text*]

An individual in 1982 would have lost two-thirds of his or her maximum CPP benefits to tax backs. Such tax backs make a farce in our opinion of Canada Pension Plan benefits and reduce them to nothing more than an entitlement to collect private pension benefits, which most Canadians do not or will not have in retirement.

The other effect of current CPP benefits is to reduce federal and some provincial expenditures on means-tested income supplements to poor elderly persons, which are largely derived from progressive income tax sources, and replace them with highly regressive payroll deductions. To make matters worse, CPP contributions are tax deductible so that those with the highest incomes end up paying less for maximum CPP benefits. This will benefit them most, since they are the most likely to have significant private retirement incomes which escape most of the effects of tax backs.

Finally, we do not support the integration of good pensions from the private sector with the public Canadian Pension Plan system. We believe that CPP benefits should be available on a universal basis.

I think that summarizes some of the highlights of our brief.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. You have summarized your extensive brief in a very good fashion. I would like to thank you on behalf of the task force for appearing before us to give us the benefit of what has obviously been a rather long and involved study of pensions.

Mr. Reid, I believe, wishes to open the questioning.

Mr. Reid (St. Catharines): No, I will pass, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much, Mr. Chairman.

I am going to have to have explained some of your proposals in more detail to me because I am not at all sure just what your recommendations are heading towards or what they might eventually cost. And while I have concentrated, and a number of us have concentrated throughout these hearings on adequate coverage, we cannot overlook cost. Now, I say that knowing that often if one puts in preventive measures beforehand, the costs down the line are not so great.

I listened to what you had to say about the OAS, the basic pension plan for everybody, and that, I gather, would be

[*Translation*]

meilleure situation financière qu'un couple qui ne touche aucune pension quelle qu'elle soit. Cette récupération fiscale est de l'ordre de presque 99 p. 100, plus de 99 p. 100 en fait.

En 1982, une personne aurait ainsi rendu à l'impôt les deux-tiers de ses prestations maximums en vertu du Régime de pensions du Canada. Cette façon de procéder, selon nous, fait du Régime de pensions du Canada une rigolade et le réduit au rôle d'intermédiaire par lequel il est possible de toucher des prestations d'un régime privé, privilège qui est refusé à la plupart des Canadiens au moment de la retraite.

La structure actuelle des prestations du Régime de pensions du Canada a également pour effet de réduire les dépenses fédérales et provinciales, dans certains cas, en matière de supplément de revenu fondé sur le besoin et destiné aux personnes âgées démunies, lesquels suppléments correspondent à une forme d'imposition progressive, pour les remplacer par des déductions salariales qui correspondent à une forme d'imposition fortement régressive. Ce qui accentue davantage le problème, c'est que les cotisations au Régime de pensions du Canada sont déductibles d'impôt. Les personnes qui ont les plus hauts revenus sont donc celles qui paient le moins pour obtenir les prestations maximums en vertu du Régime de pensions du Canada. Ce sont les personnes qui en profitent le plus, parce que ce sont elles qui ont le plus de chances d'avoir des revenus provenant de régimes privés, lesquels revenus échappent pour la plus grande partie au rappel fiscal.

Enfin, nous ne sommes pas d'accord avec l'intégration des bons régimes du secteur privé avec le Régime de pensions du Canada de nature publique. Nous croyons que les prestations du Régime de pensions du Canada doivent continuer d'être offertes à tout le monde.

Ce sont là les faits saillants de notre mémoire, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Vous avez su très bien résumer votre mémoire. Je vous remercie d'avoir accepté de comparaître devant le groupe de travail pour lui faire part du résultat de votre longue réflexion sur la question.

Je pense que M. Reid veut lancer la période des questions.

M. Reid (St. Catharines): Non, je cède ma place à quelqu'un d'autre pour l'instant.

Le vice-président (M. Dantzer): Dans ce cas, c'est à M^lle^ MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vais devoir vous demander de m'expliquer plus en détail certaines de vos propositions. Je ne sais pas si je comprends bien leur orientation ou si j'ai une bonne idée de leur coût possible. Même si nous avons beaucoup parlé, au cours de ces audiences, de la question de la protection accordée aux gens, nous devons quand même nous préoccuper des coûts. Par ailleurs, je sais qu'avec une bonne planification, il est possible de maintenir ces coûts futurs assez bas.

J'ai noté votre recommandation touchant la pension de sécurité de la vieillesse qui doit, si je comprends bien, passer de

[*Texte*]

increased from 14% to 25% of AIW. A married couple at age 65, each gets the OAS which is equivalent to 25% of the AIW. The CPP . . .

Rev. Frerichs: Which we recommend.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is right, that is what you are recommending, as I understand it.

You also recommend the CPP maximum benefits be increased to 50% of AIW. Now, you have already in that family, in that unit, got 100% of the AIW plus whatever other benefits there may be. In other words, what you could have are couples—I am talking about married couples—ending up with more than their preretirement income.

Mr. Jeffrey Patterson (Director of Research and Senior Program Director, Social Planning Council, Metropolitan Toronto): Not if their preretirement income were at the AIW. It would be impossible for it to end up being more. What we are saying is that people at that income level throughout most of their lives should not suffer a loss of income upon retirement. We are saying that the retirement pension system should be viewed as income replacement and that it should replace income . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Totally.

Mr. J. Patterson: —for couples at the AIW or lower.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But you are saying that this is what you would see with married couples, whereas with a single pensioner, it would be 70% of that.

Mr. J. Patterson: It would be 75%.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Is it 75% or 70%?

• 1150

Mr. J. Patterson: We are recommending that the immediate increase in the GIS be to the 70% level because, whether you look at our so-called adequacy lines from the budget guides or at StatsCanada's poverty lines, it costs 70% as much for an individual to live at that line as it does for a couple. We are recommending that that be done immediately and then of course if these benefits were to be followed through over the period that we have recommended we would see that replacement rate for the single individual being 75%.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I still have the feeling that your proposals would produce a minimum guarantee for singles less than the poverty line but a guarantee for retired couples earning the AIW over 100% of preretirement income.

[*Traduction*]

14 à 25 p. 100 du salaire industriel moyen. Vous voulez que chacun des membres d'un couple marié, à 65 ans, ait droit à la pension de sécurité de la vieillesse à 25 p. 100 du salaire industriel moyen. Le Régime de pensions du Canada . . .

Rev. Frerichs: C'est ce que nous recommandons, en effet.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends, c'est ce que vous proposez.

Vous recommandez également que les prestations maximums, au titre du Régime de pensions du Canada, soient augmentées à 50 p. 100 du salaire industriel moyen. Or, une cellule familiale pourrait bien déjà toucher 100 p. 100 du salaire industriel moyen, plus d'autres avantages. En d'autres termes, certains couples mariés pourraient se retrouver à la retraite avec un revenu plus considérable qu'avant la retraite.

M. Jeffrey Patterson (directeur de la Recherche et directeur principal des Programmes, Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain): Non pas si le revenu d'avant la retraite correspondait au salaire industriel moyen. Le revenu d'après retraite ne pourrait pas dépasser le revenu d'avant retraite. Ce que nous disons, c'est que les gens qui ont eu ce niveau de revenu tout au long de leur vie ne devraient pas avoir à subir de pertes de revenu au moment de la retraite. Selon nous, les régimes de pensions de retraite devraient être considérés comme des régimes de remplacement du revenu.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Totalement.

M. J. Patterson: Ils devraient remplacer à la retraite le revenu des couples qui ont jusque-là eu un revenu correspondant au salaire industriel moyen ou un salaire moindre.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est ce que vous recommandez pour les couples mariés. Dans le cas des célibataires, ils auraient droit à 70 p. 100 de cela.

M. J. Patterson: À 75 p. 100.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il s'agit de 75 ou de 70 p. 100?

M. J. Patterson: Nous recommandons une augmentation immédiate du paiement de revenu garanti au niveau de 70 p. 100. En effet, si nous examinons nos niveaux de revenu adéquat, nos guides budgétaires, ou les seuils de pauvreté tels qu'établis par Statistique Canada, nous pouvons nous rendre compte qu'il en coûte aux célibataires 70 p. 100 de ce qu'il en coûte à un couple pour vivre. Donc, c'est ce que nous recommandonc dans l'immédiat. Ensuite, au fur et à mesure où les autres prestations que nous recommandons seraient appliquées, le taux de remplacement du revenu pour le célibataire passerait à 75 p. 100.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai quand même l'impression que vos propositions se traduiraient par une garantie minimum sous le seuil de la pauvreté pour les célibataires et une garantie minimum de plus de 100 p. 100 du revenu d'avant retraite pour les couples ayant un revenu correspondant au salaire industriel moyen.

[*Text*]

Mr. J. Patterson: We do not believe that people should live in poverty in old age so of course we do not recommend that people's benefits be limited to the poverty line.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But I think you are making a real distinction between singles and marrieds here to the detriment of the single people.

Rev. Frerichs: No, we are saying that since it costs a single person in fact 70% of what it would cost a married couple to live we recommend that their retirement incomes be roughly 70% of what it would be for a married couple. Do you follow? Sorry.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I will read your proposals very carefully but I would . . .

Mr. Simerl: Could I add something?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

Mr. Simerl: The 70% guarantee we are asking for refers to the current amount that is paid under OAS-GIS to couples. So we are saying a single person should receive 70% of what a couple currently receives under those programs. But the increase of OAS to 25% of the average industrial wage and the increase of the Canada Pension Plan to 50% of the average industrial wage would in the future, if adopted, give the single person an income of at least 75% if they had a full pension plan. And 75% of the average industrial wage would be well above the poverty line as we have come to know it.

Mr. Weatherhead: I wonder if I could have a supplementary, Mr. Chairman?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

Mr. Weatherhead: Are you saying really that they would be identical situations. Would the single person and the married couple who are both seniors be in identical financial situations on retirement or not? I think that is what Miss MacDonald is getting at. Is there not discrimination against the single person?

Mr. Simerl: After the 10-year phase-in period we would see both members of a married couple over 65 receiving 25% of the AIW in the form of OAS. So that would be worth 50%. Then they would receive an additional 50% of the AIW for each full maximum Canada Pension Plan benefit they were entitled to. So the minimum for a couple would be the AIW and the minimum for a single person with a maximum pension would be 75% of the AIW. So the couple would receive somewhat more, but both would be well above the poverty line.

Mr. Weatherhead: But the couple would be much better off.

[*Translation*]

M. J. Patterson: Nous ne voulons évidemment pas que les gens connaissent la pauvreté dans leur vieillesse. C'est pourquoi nous ne recommandons pas que leurs prestations s'arrêtent au seuil de la pauvreté.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous faites quand même une distinction réelle entre les célibataires et les gens mariés, distinction qui est au détriment des célibataires.

Rev. Frerichs: Nous disons seulement que puisqu'il en coûte au célibataire 70 p. 100 de ce qu'il en coûte à un couple marié, les célibataires devraient avoir à leur retraite un revenu correspondant à peu près à 70 p. 100 celui des personnes mariées. Vous comprenez?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je lirai très attentivement vos propositions mais . . .

M. Simerl: Puis-je ajouter quelque chose?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous en prie.

M. Simerl: La garantie de 70 p. 100 que nous demandons renvoie au montant versé actuellement aux couples au titre de la pension de sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. Nous disons que la personne célibataire devrait avoir droit à 70 p. 100 de ce que reçoit actuellement un couple en vertu de ces programmes. Il n'en demeure pas moins que le relèvement de la pension de sécurité de la vieillesse à 25 p. 100 du salaire industriel moyen et du Régime de pensions du Canada à 50 p. 100 du même salaire industriel moyen, le cas échéant, porterait dans des circonstances optimales, le niveau de revenu de la personne célibataire à 75 p. 100. Et 75 p. 100 du revenu industriel moyen correspondraient à un niveau bien au-delà du seuil de la pauvreté actuel.

M. Weatherhead: Puis-je poser une question supplémentaire, monsieur le président?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous en prie.

M. Weatherhead: Vous voulez dire que la situation des uns et des autres serait identique. Les personnes célibataires et les personnes mariées, lors de leur vieillesse, seraient dans une situation financière identique? Je pense que c'est essentiellement la question de M^lle^ MacDonald. Y a-t-il discrimination à l'égard des personnes célibataires?

M. Simerl: Après une période de mise en vigueur progressive de dix ans, les deux personnes qui formeraient un couple marié de plus de 65 ans recevraient 25 p. 100 du salaire industriel moyen sous la forme de la pension de sécurité de la vieillesse. Au total, cela représenterait donc 50 p. 100. En outre, ces deux personnes toucheraient 50 p. 100 du salaire industriel moyen sous la forme de prestations maximales du Régime de pensions du Canada en supposant qu'ils y aient droit. À ce moment-là, le couple recevrait l'équivalent du salaire industriel moyen et la personne célibataire, qui aurait droit aux prestations maximums, recevrait au moins 75 p. 100 du salaire industriel moyen. Le couple recevrait donc un peu plus, mais dans un cas comme dans l'autre, les personnes se situeraient bien au-delà du seuil de la pauvreté.

M. Weatherhead: Le couple recevrait quand même davantage.

[*Texte*]

Mr. Simerl: They would receive a full AIW if they had a maximum pension plan, and the individual would be slightly below that, but we believe that reflects their needs in terms of a standard of living. We feel that a single person needs about 70% of what a couple needs to have the same standard of living.

Mr. Weatherhead: Thank you.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I still want to study this further because these are a lot of figures, as you can imagine, to throw at us at short notice and I want to go through them because I do not want to see that single persons, whom I think today are adversely affected by the system, continue to end up that way down the line.

Mr. J. Patterson: If I could just add, Miss MacDonald, today the single individual in this province anyway with the gain supplements would receive 56% of what a married couple would receive under the same plan. Under our recommendations for immediate implementation they would receive 70% and under the plan as we have outlined it in our brief they would receive 75%. So we think they would be significantly better off than they are now and that very few of them, unlike about 50% or so right now, would be below the poverty line after this was implemented.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One of the things you mentioned was the fact that a large number of people in Canada today are not covered in private pension plans. Actually, you almost dismissed that aspect of pension reform, or at least you did not dwell on it to any great extent, as if nothing could or should be done about it. I would like really to get a bit of your thinking, perhaps the philosophy of your thinking, because there is a wide body of opinion in Canada—and I can say I share it—that there is not enough responsibility taken by people on their own behalf during their working years to begin to consider their needs when they are retired. There is a question as to obviously those people who are not able to put aside any kind of money, savings plans, for their retirement years, and that is a group that something has to be done about;. but there are many others who can do these things for themselves, and do you not feel that some encouragement should be made to say to those people: Get out and recognize that you are not always going to be looked after; you have the opportunity now to put some of your money into deferred savings, deferred income?

Rev. Frerichs: I suppose that would depend on what income groups one is talking about. I do not know what the current figures are; but, if I remember correctly, hardly anyone earning less than $25,000 a year is able currently, say, to put money away in an RRSP. They cannot afford it. If you are working, as many Canadians do in fact, for very small organizations or firms, private pension plans become virtually impossible for very, very many of them. That is a fact of life.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, I would question the fact of life that says at $25,000 you are unable to

[*Traduction*]

M. Simerl: Le couple recevrait le salaire industriel moyen, s'il avait droit à la pension maximale, et la personne célibataire un peu moins, mais c'est une situation qui correspondrait à leurs besoins en matière de niveau de vie. Nous avons établi en effet qu'une personne célibataire a besoin de 70 p. 100 de ce qu'a besoin un couple pour maintenir un niveau de vie comparable.

M. Weatherhead: Merci.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je reverrai quand même très attentivement ces chiffres. Comme vous le savez sand doute, nous sommes appelés à nous trouver devant toutes sortes de chiffres après court préavis. Je tiens à m'assurer que les personnes célibataires, qui selon moi, ont le plus à souffrir du régime actuel, ne se retrouvent pas encore une fois désavantagées par rapport aux autres.

M. J. Patterson: Je vous rappelle, mademoiselle MacDonald, qu'une personne célibataire actuellement dans la province reçoit, avec les suppléments, 56 p. 100 de ce qu'un couple marié reçoit dans les mêmes circonstances. En vertu de nos recommandations pour l'immédiat, la personne célibataire recevrait 70 p. 100 de ce montant, et avec le temps, 75 p. 100. Nos recommandations constituent donc une amélioration sensible de la situation des personnes célibataires. Il y en a très peu qui se retrouveraient sous le seuil de la pauvreté, alors qu'actuellement environ 50 p. 100 d'entre elles sont à ce niveau.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous avez relevé le fait qu'un grand nombre de personnes ne participent pas actuellement au Canada à des régimes de pensions privés. Cependant, vous n'avez pas semblé vous arrêter très longuement sur cet aspect de la réforme des pensions. Vous avez plutôt donné l'impression que rien ne devait ou ne pouvait être fait à ce sujet. J'aimerais que vous reveniez là-dessus. Il y a une opinion assez répandue au Canada, je la partage, qui veut que les gens ne s'occupent pas suffisamment de se protéger au cours de leur vie active en vue de la période au cours de laquelle ils seront appelés à prendre leur retraite. Il y a évidemment parmi eux des gens qui n'ont pas les moyens de mettre de l'argent de côté dans des régimes d'épargne en prévision de leur vieil âge, et c'est le groupe qui doit commander le plus notre attention. Mais il y a également des gens qui pourraient améliorer eux-mêmes leur sort. Ne croyez-vous pas que ces gens devraient être incités à mettre de l'argent de côté dans des régimes d'épargne différée? Ne croyez-vous pas qu'ils devraient avoir d'autres possibilités que la simple prise en charge?

Rev. Frerichs: Je suppose que c'est une question de niveau de revenu. Je ne me souviens plus des chiffres exacts, mais je pense qu'il a été établi que quelqu'un qui gagne moins de $25,000 par année n'a pas les moyens actuellement de placer de l'argent dans un régime enregistré d'épargne retraite. C'est tout simplement hors de question dans ces circonstances. Pour les Canadiens, et ils sont très nombreux, qui travaillent pour de petites entreprises, la participation à un régime de pension privé est presque impossible. C'est une réalité de la vie.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis prête à contester la réalité de la vie qui veut que quelqu'un qui gagne

[*Text*]

put anything into future savings or into any kind of a plan for the future. I really do. There are lots of things that one can consider to be priority, but . . .

Have you given any thought at all, apart from the public plans, to ways in which small business in particular can be encouraged through tax incentives, through other means, to set up plans where their employees, many of them women, can actually pay into a pension plan of their own?

Ms Audrey Orr (Member, Board of Directors, Social Planning Council, Metropolitan Toronto): I can only anticipate part of a presentation that I will be part of tomorrow on behalf of the Ontario Council on the Status of Women where we have prepared some figures to show that because of the average earnings of women they cannot expect to get very much from either the Canada Pension Plan or a private plan. If you take the average industrial wage at being around $20,000 and take the fact that women earn 58% of what mean earn and that they are 41% participation in the workforce, you find that that average industrial wage breaks down roughly into $24,000 is the average man's earnings and $14,000 is the average woman's earnings. If you go on to prepare figures based on those as average salaries, you come up with some very funny numbers.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, but that is the situation as it is. What I am trying to say is: Is there any way in which it can be improved? You feel that there is no future for private pension plans, or very little?

Ms Orr: I think we are getting a little away from the presentation of the Social Planning Council because the work we have done does not exactly coincide with the work the Social Planning Council has done and I am not sure that I should be the person to pursue this at this point.

• 1200

Mr. J. Patterson: Maybe I could answer that briefly. We did look at that issue and at the potential of the private pension system to provide for many of the people—as Reverend Frerichs has said, 65% of women or 50% of men—in the age group, which, of course, is 35 to 64, that is most interested in saving for its retirement and who are not now covered by private plans. We took amusement, as we were in the process of doing our research for this and for other projects we have done over the years, in some remarks that Leonard Marsh made in his famous report on social security to the federal government back in 1943, in which he discovered that something like one-third of the people working for private employers were covered by private pension plans. If you take into account the improvement that has been made in the coverage of the private pension system since 1943, 40 years ago, and also look at the change in enrolment of public sector employees, you very soon become aware that most of the improvement—and this is over a 40-year period—that has occurred in this country, in terms of the coverage of the private

[*Translation*]

25,000 dollars par année ne soit pas capable d'épargner ou de participer à un régime pour l'avenir. Il y a bien des choses qui peuvent être considérées comme prioritaires, mais . . .

Avez-vous songé, nonobstant les mesures liées aux régimes publics, à des mesures destinées à encourager les petites entreprises, dans le cadre du régime fiscal, par exemple, et visant à offrir des régimes de pension à leurs employés, dont beaucoup sont des femmes, pour leur permettre de participer à leur propre régime de pension?

Mme Audrey Orr (membre du Conseil de direction, Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain): Je puis essayer d'anticiper quelque peu sur la présentation du Conseil sur la situation de la femme de l'Ontario, avec lequel j'aurai quelque chose à voir demain, pour vous dire que nous avons préparé des chiffres qui démontrent qu'à cause de leur salaire moyen les femmes ne peuvent pas s'attendre à beaucoup du Régime de pensions du Canada ou d'un régime privé quelconque. Compte tenu du fait que le salaire industriel moyen se situe autour de $20,000 et que les femmes ne gagnent que 58 p. 100 de ce que les hommes gagnent, leur taux de participation à la main-d'oeuvre active étant de 41 p. 100, ce salaire industriel moyen est calculé à partir d'une moyenne de 24,000 dollars pour les hommes et de 14,000 dollars pour les femmes. Si vous fondez vos calculs sur ces chiffres, vous obtenez des résultats très curieux.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est la situation telle qu'elle existe actuellement. Ce que je veux savoir, c'est si elle peut être améliorée? En ce qui vous concerne, vous ne voyez guère de possibilité du côté des régimes de pensions privés?

Mme Orr: Jepense quand même que nous nous éloignons de la présentation du Conseil de planification sociale. Ce que nous avons fait de ce côté ne correspond pas tout à fait au trvail du Conseil de planification sociale. Je ne sais pas si je suis vraiment bien placé poúr continuer d'exploirer ce point particulier.

M. J. Patterson: Je pourrais peut-être répondre brièvement. Nous avons étudié cette question ainsi que la possibilité d'un régime de pensions privé pour ces 65 p. 100 de femmes et 55 p. 100 d'hommes, comme l'a dit le Révérend Frerichs, dans le groupe d'âge de 35 à 64, c'est-à-dire le groupe qui s'intéresse le plus à épargner pour la retraite et qui n'est pas couvert par un régime privé. Au cours de notre recherche portant sur cette question précise ainsi que sur d'autres, recherche que nous avons faite au cours des années, nous avons été étonnés de tomber sur certaines remarques faites en 1943 par Leonard Marsh dans son fameux rapport sur la sécurité sociale, soumis au gouvernement fédéral. Leonard Marsh expliquait à l'époque qu'un tiers des employés travaillant dans les secteurs privés étaient couverts par des régimes de pensions privés. Si l'on tient compte de l'amélioration du système privé depuis 1943, c'est-à-dire il y a 40 ans, si l'on pense également aux changements qui sont survenus dans les secteurs publics, on se rend compte très rapidement que les progrès réalisés l'ont été presque entièrement à cause de l'évolution de l'emploi dans le

[*Texte*]

pension plan, has been due almost entirely to public employment. The people who work for private employers are covered little more than they were 40 years ago. We began to have little hope—aside from some mandatory provision, which would accomplish something not much different from what we are proposing—very little hope for that private pension system. We also think the plan we have proposed, which would specifically be designed to benefit people working below the average industrial wage, would have a lot more to say for it than one that sort of continued the pecking order that existed before retirement, where men earn $24,000 and women earn $14,000, and that same pecking order gets extended beyond retirement years. Given the public participation in the pension system in this country, we do not think the public and the government should be involved in maintaining such a pecking order beyond retirement.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Your last question, Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right. I will leave that comment because I just do not think that is the way to change it. I think the way to change it is to change the basic income differences. That will do a lot more than sort of leaving people until they are 65 to make the necessary adjustments.

Mr. J. Patterson: I agree with you.

Rev. Frerichs: Part of it, I suspect, Miss MacDonald, if I may interrupt, is to make sure that workers in the small organizations that are largely affected by this sort of thing get unionized, then we might see a significant increase in private plans.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I have no doubt whatsoever that there is some diiscipline that . . .

Rev. Frerichs: Which means that some other legislation has to be changed.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right. My final question has to do with your comment about CPP benefits becoming universal. I take it by that, or at least I would interpret that as meaning, that you would extend it to everyone, including those who now work in the home; that is, the right to pay into the CPP.

Mr. J. Patterson: It was not necessarily our intention that this be extended beyond the seven-year drop-out period.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So, you would still not extend it to homemakers?

Mr. J. Patterson: No, not as such.

• 1205

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, what is your description of "universal"—that two million people do not count?

Mr. J. Patterson: That all those who work and earn a living would in fact contribute. Our primary reason for not extending it to homemakers is that if it were optional, it is our view that

[*Traduction*]

secteur public. Les personnes travaillant dans le secteur privé ne sont pas plus couvertes qu'il y a 40 ans. Nous avons donc peu d'espoir de voir quoi que ce soit résulter du système de pensions privé sauf si le gouvernement imposait des dispositions obligatoires, ce qui ne serait pas très différent de ce que nous proposons. Nous pensons également que le régime que nous proposons et qui s'adapterait tout particulièrement aux personnes ayant un revenu inférieur au salaire industriel moyen serait nettement préférable à un système qui perpétue après l'âge de la retraite le système qui prévaut avant, alors que les hommes gagnent 24,000 dollars et que les femmes n'en gagnent que 14,000 dollars. Étant donné que le public participe aux régimes de pensions canadiens, nous ne croyons pas qu'un tel ordre de choses devrait être maintenu.

Le vice-président (M. Dantzer): Votre dernière question, mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bien. Je ne poursuivrai pas là-dessus car je ne crois pas que ce soit la façon de changer les choses. Je crois qu'il faudra plutôt essayer de modifier les différences de revenus à la base. Cela vaudrait beaucoup mieux que de procéder au rajustement après qu'une personne ait atteint 65 ans.

M. J. Patterson: Je suis d'accord avec vous.

Rev. Frerichs: Si vous me permettez d'intervenir, je suppose, mademoiselle MacDonald, qu'une façon de remédier aux problèmes serait de s'assurer que les travailleurs dans les petites organisations qui sont surtout affectés par ce problème soient syndiqués. On verrait alors beaucoup plus de travailleurs souscrire à un régime privé.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis certaine qu'une certaine discipline . . .

Rev. Frerichs: Ce qui signifie que l'on devra changer d'autres lois.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. Ma dernière question porte sur votre commentaire concernant l'application universelle des prestations du R.P.P. Je suppose que tout le monde sera couvert, y compris les personnes qui restent à la maison. Je suppose que tout le monde donc aura le droit de cotiser.

M. J. Patterson: Notre intention n'était pas nécessairement que cela s'applique après la période d'exclusion de sept ans.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Donc, cela ne s'appliquerait pas aux personnes qui restent à la maison?

M. J. Patterson: Non, pas en tant que tel.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Comment alors pouvez-vous parler d'un système universel? Est-ce que deux millions de personnes, cela ne compte pas?

M. J. Patterson: Universel en ce sens que toutes les personnes qui travaillent et qui ont un gagne-pain pourraient contribuer. La raison principale pour laquelle nous ne voulons

[*Text*]

the majority of those who could well afford to do so would make contributions and those who could not afford to do so, those earning lower incomes, would of course not make the contributions. So the end result would be that this pecking order I described that exists before retirement, some families having low incomes and some families having high incomes, would be simply extended beyond the retirement age, and a proposal that provided for optional contributions for homemakers would not really benefit low-income people. It would benefit upper-middle- and higher-income people and not lower-income people.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just want to make one comment. That throws out a lot of your earlier argument about what happens to single elderly people and the 75% of the income that you were going to have, if they are not going to have access to the CPP.

Mr. J. Patterson: They would under survivor's benefits, under the proposals that we . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): They are not all survivors.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

I appreciate the story that was told about the report in 1943 and what the situation is with private plans 40 years thereafter. I think it is something we do have to consider. We are trying to see what ways can be found to make the private plans more effective and to have more coverage. The history in the last 40 years is not that sensational, as you have pointed out.

You have said the necessity is to get these singles up to 70% of the retired couple's income as quickly as possible, and I suppose that would be mainly through an increase in the GIS for singles, I would presume. But at the same time I am a bit puzzled about your call for increasing the OAS from about the present 14%, more or less, to 25%, when some of the OAS, at least, goes to people who do not need it and when the tax-back at the moment is that about 6% of the total OAS is being taxed back. So the bromide we hear—you know, oh, well, if you increase the OAS, the people who do not need it get it taxed back—just is not the case. So I was wondering how you would jibe those two things: the need to put a little more money into GIS to get the singles up to the poverty line and the need to increase the OAS by about 40% to 50% at the same time.

Mr. J. Patterson: The answer, Mr. Weatherhead, is I think twofold, and it probably continues the question that was asked previously about how to protect homemakers. In light of my previous comments that it would likely be the homemakers and low-income households who would not benefit from an optional contribution for homemakers, we believe an increase in the OAS is the best way to protect homemakers who do not work and who come from low-income families. Over and beyond that, it is our belief—and Reverend Frerichs outlined it as our so-called fourth principle, to add to the green paper's three

[*Translation*]

pas étendre les cotisations aux personnes restant à la maison est que si celles-ci étaient optionnelles, nous pensons que la majorité des personnes qui peuvent financièrement contribuer le feraient, alors que les autres, celles qui ne le peuvent pas, celles qui ont de faibles revenus ne le feraient pas. De cette façon, on ne ferait que perpétuer l'ordre actuel des choses avant la retraite. Une proposition prévoyant des cotisations optionnelles pour les personnes restant à la maison ne profiterait pas vraiment aux personnes à faibles revenus, mais bien à celles à moyen et à haut revenus.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais faire un commentaire. Tout cela milite contre votre argument antérieur au sujet des personnes seules âgées et de ce fameux revenu de 75 p. 100. Comment tout cela serait-il possible si ces personnes n'ont pas accès au RPP.

M. J. Patterson: Elles y auraient accès en tant que survivants. Nos propositions . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Toutes ces personnes ne sont pas toutes des survivantes.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Ce rapport de 1943 est intéressant en ce qui concerne la situation des régimes privés 40 ans après. Il ne faut pas l'oublier. Nous essayons de voir la façon de rendre les régimes privés plus efficaces et plus généralisés. Comme vous l'avez bien dit, l'histoire des 40 dernières années n'est pas trop brillante.

Vous avez parlé de la nécessité pour des personnes seules d'atteindre 70 p. 100 du revenu du couple à la retraite aussi rapidement que possible. Je suppose que vous préconisez d'en arriver à une telle situation grâce à une augmentation du supplément de revenu garanti pour personnes âgées seules. Cependant, je m'étonne quelque peu lorsque vous suggérez une augmentation de la sécurité de la vieillesse que vous voulez faire passer de 14 p. 100, taux actuel, à 25 p. 100, alors que certains versements dans le cas de ce régime vont à des personnes qui n'en ont pas besoin et que l'impôt ne récupère que 6 p. 100. On entend dire que si l'on augmente la sécurité de la vieillesse, les personnes qui n'en ont pas vraiment besoin rembourseront par le truchement de leurs taxes. Ce n'est tout simplement pas le cas. Je me demande comment vous pourriez concilier à la fois le besoin d'augmenter le supplément de revenu garanti pour que les personnes seules âgées arrivent au seuil de la pauvreté, tout en augmentant la sécurité de la vieillesse de 40 à 50 p. 100 environ.

M. J. Patterson: La réponse est double, et elle fait suite sans doute à la question qui a été posée précédemment et qui portait sur la protection des personnes restant à la maison. J'ai dit précédemment que ce serait probablement ces dernières, ainsi que les ménages à faible revenu qui ne pourraient pas se prévaloir d'une cotisation optionnelle au régime. Nous croyons qu'une augmentation de la sécurité de la vieillesse serait la meilleure façon de protéger les personnes restant à la maison qui ont un faible revenu. En plus de tels montants nous estimons que les personnes âgées ne devraient pas, sauf dans de

[*Texte*]

principles—that old people should not need, except in exceptional circumstances, constantly to make application, as on welfare, for income-tested benefits. Those two reasons are the primary reasons for the recommendations we have made on the OAS.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Miller.

Mr. Miller: I am interested in your seventh suggestion, on page 25, that the CPP and QPP funds be invested in national priorities. Simply, have you any studies or research done on the way CPP has been invested now and its social benefits at the moment in the Province of Ontario?

Mr. J. Patterson: As far as we know, the entire amount has gone to underwrite provincial debt in this province. It may or may not have gone for things that we would approve of, in terms of being social priorities. We do not know, but a large part of provincial debt is due to building universities. That may be approved of. But our concern is simply that to the extent that there are surplus funds to invest from any CPP plan, the social priorities of the nation should be the beneficiaries of those investments; and the system up to now, where all the money is taken by provincial governments and done with as they wish, is not one we would like to see extended to an enlarged CPP.

Mr. Miller: Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

I would like to thank the members of the Social Planning Council for their brief and for the work they have done.

As you have noted, the questions were rather spirited. I think probably you have given us a lot to think about. We will certainly take your brief into great consideration when we are doing our final paper on this.

Thank you all again.

The meeting is adjourned until 2.00 o'clock.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I call this afternoon's session to order. We are under time constraints, as we have a full afternoon, so I think we should start, even though we are missing a few of our more important members. I am sure they will show up later. I will ask Mr. Payne to introduce the members of his delegation, then we can proceed.

Mr. Malcolm W. Payne (President, Canadian Pension Conference): Thank you very much, Mr. Chairman. My name

[*Traduction*]

très rares circonstances, devoir constamment présenter des demandes en vue d'obtenir des prestations, que ce soit du bien-être ou d'autres, qui seraient basées sur le revenu. Le révérend Frerichs l'a d'ailleurs bien précisé dans notre quatrième principe, qui fait suite aux trois principes énoncés dans le Livre vert. Ces deux raisons sont les raisons principales pour lesquelles nous présentons de telles recommandations en ce qui concerne la sécurité de la vieillesse.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Miller.

M. Miller: Votre septième recommandation, à la page 25, voulant que le RPP et le RRQ soient investis dans des priorités nationales m'intéresse. Possédez-vous des études ou des documents de recherche portant sur la façon dont le RPP est investi à l'heure actuelle dans la province de l'Ontario? Savez-vous s'il y a eu des retombées dans le domaine social?

M. J. Patterson: D'après ce que nous savons, le montant total du régime sert au nantissement de la dette provinciale de la province. Nous ne savons pas si ces fonds ont ou non servi à des priorités sociales que nous pourrions approuver. Nous n'en savons rien; tout ce que nous savons, c'est qu'une grande partie de la dette provinciale est attribuable à la construction des universités. Il s'agit là peut-être d'une priorité que l'on peut approuver. Quant à nous, nous estimons que les fonds excédentaires du Régime de pension du Canada devraient être investis en tenant compte des priorités sociales. À l'heure actuelle, les gouvernements provinciaux font ce qu'ils veulent avec l'argent. Nous n'aimerions pas qu'un régime élargi de pension du Canada fonctionne sur une telle base.

M. Miller: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

J'aimerais remercier les membres du Conseil de planification sociale de leur mémoire et du travail qu'ils ont fait.

Comme vous avez remarqué, la discussion a été assez inanimée, sans doute parce que vous nous donnez pas mal de questions sur lesquelles nous pencher. Nous tiendrons certainement compte de votre mémoire lorsque nous rédigerons notre rapport final.

Merci, une fois de plus.

La séance est levée jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le vice-président (M. Dantzer): À l'ordre, s'il vous plaît! Nous devons nous dépêcher car notre après-midi sera très chargé. Je propose donc que nous commencions même s'il manque certains des membres du Comité les plus importants. Je suis sûr qu'ils vont arriver d'une minute à l'autre. Monsieur Payne, voulez-vous avoir l'obligeance de nous présenter les membres de votre délégation.

M. Malcolm W. Payne (président, Institut canadien de la retraite): Merci, monsieur le président. Je m'appelle Malcolm

[*Text*]

is Malcom Payne. I am President of the Canadian Pension Conference. My business affiliation is as one of the partners of Foyston, Gordon & Payne Inc., investment counsels in Toronto.

We welcome this opportunity to appear before your committee. Before speaking to our brief, I would like to ask Mr. Serge DeGagne to introduce the other members of our national executive who are here as witnesses today. Mr. DeGagne is the President-Elect of the Canadian Pension Conference and *Directeur de la rémunération, Ciment St-Laurent Inc.*, Montreal, Quebec. Mr. DeGagne.

M. DeGagné (directeur de la rémunération, Institut canadien de la retraite): Bonjour! Je tiens à vous remercier, vous les membres du groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, pour l'occasion que vous nous offrer de nous exprimer sur un sujet que nous avons tous à coeur à l'Institut canadien de la retraite, à savoir: de meilleures pensions pour les Canadiens. J'aimerais vous présenter les membres de notre comité. À ma droite, Ian Bovey, *Assistant Vice-President, Human Resources, Northern Telecom Canada*, ancien président de l'Institut canadien de la retraite. À ma gauche et à gauche de M. Payne, Jane Treacy,*Principal, William Mercer Ltd.* A la table en arrière, à ma gauche, M. Arnold Schell, *Superintendant, Property Investments, Crown Life Insurance Company.*

Next to Mr. Schell is Arlene Wilson, Assistant Director, Employee Benefits, Manitoba Health Organizations; *à côté de M^me^ Wilson* is Joan De'Ath, Director of Benefits, International Woodworkers of America, Regional Council No. 1, Vancouver; then there are Mr. Jacques Bourgeois, who is Consultant, *senior en avantages sociaux*, Alcan Aluminium Limited; Allan C. Evelyn, Director, Metropolitan Police Association, Toronto.

Mr. Payne: Thank you, Serge.

The purpose of my opening comments is twofold: first, to describe to you the make-up and nature of the Canadian Pension Conference; second, to focus on certain aspects of our written brief.

The Canadian Pension Conference national executive has 28 members and those who represent the Canadian Pension Conference here today have been invited because they represent a broad spectrum of our membership. As you will have heard from Mr. DeGagne, they come from across the country. I would note that this broad representation is essential, because the Canadian Pension Conference is made up of over 1,200 individual members and they, in turn, represent a dozen broad industry categories. Therefore, you can see that we do not represent any one special interest group and we may be unique in this respect amongst all the parties who have appeared before you. The breadth and diversity of our membership is outlined in detail in Appendix II of our written submission.

The Canadian Pension Conference is a non-profit organization whose purpose is to provide a forum for the discussion of all forms of income security. To do this, we actively stimulate the exchange of information and ideas amongst our members

[*Translation*]

Payne. Je suis président de l'Institut canadien de la retraite. Je suis associé au cabinet des conseillers en investissements Foyston, Gordon & Payne Inc., à Toronto.

Nous sommes heureux de pouvoir comparaître devant votre Comité. Avant de vous parler de notre mémoire, j'aimerais que M. Serge De Gagné présente les autres membres de notre exécutif national qui nous accompagnent aujourd'hui. M. De Gagné est président désigné de l'Institut canadien de la retraite et *Director of compensation at Ciment St-Laurent Inc., (Montréal, Québec)*. Monsieur De Gagné.

Mr. De Gagné (*directeur de la rémunération, Institut canadien de la retraite):* I wish to thank the members of the Committee on Pension Reforms for the Opportunity afforded us to speak our mind on a topic which is dear to each and every member of the Canadian Pension Conference, namely, better pensions for Canadians. Allow me to introduce the members of our committee. On my right, Ian Bowey, Assistant Vice-President, Human Resources, Northern Telecom Canada, former President of the Canadian Pension Conference. On my left and on Mr. Payne's left, Jan Tracy, Principal, William Mercer Ltd. Sitting at the table behind on my left, Mr. Arnold Schell, Superintendent, Property Investments, Crown Life Insurance Company.

A côté de M. Schell, Arlene Wilson, directeur adjoint, Prestations aux employés, Organismes de santé du Manitoba; *next to Mrs. Wilson*, John De'Ath, directeur des prestations, *International Woodworkers of America*, Conseil régional nº 1, Vancouver; puis M. Jacques Bourgeois, conseiller, responsable des avantages sociaux à l'Alcan; Allan C. Evelyn, directeur, Association des policiers de la région métropolitaine de Toronto.

M. Payne: Merci, Serge.

Mes observations préliminaires viseront deux objectifs: tout d'abord, vous décrire la constitution et la nature de l'Institut canadien de la retraite; deuxièmement, insister sur certains aspects de notre mémoire écrit.

Le Conseil national de direction de l'Institut canadien de la retraite se compose de 28 membres et nous avons aujourd'hui invité les représentants d'un éventail très large de nos adhérents. Comme vous l'a dit M. De Gagné, ils viennent de tout le pays. Je signale qu'une représentation aussi variée est essentielle car l'Institut canadien de la retraite comprend plus de 1200 membres qui à leur tour représentent une douzaine de grandes catégories industrielles. Vous verrez donc que nous ne représentons pas un groupe d'intérêt spécial et que nous sommes peut-être à cet égard très différents des témoins qui ont jusqu'ici comparu devant vous. Le nombre et la diversité de nos membres figurent dans le détail à l'annexe II de notre texte.

L'Institut canadien de la retraite est un organisme à but non lucratif qui vise à offrir une tribune où l'on peut discuter de toute forme de sécurité du revenu. Aussi nous efforçons-nous de stimuler au maximum l'échange d'informations et d'idées

[*Texte*]

and the public. This background means that the members of our national executive who are here this afternoon are not in a position to speak for our membership as a whole. Their responses to your questions may, therefore, reflect their personal opinions as specialists or professionals in the field.

Our written brief resulted from our deliberations as to how we could provide the most valuable input to the task force. The brief summarizes the results of an informal questionnaire to our membership. It was constructed from the green paper and was designed to serve as a catalyst to evoke individual responses from our members; it therefore encompasses the diversity of the Canadian Pension Conference. However, I should note that the responses do provide a fair reflection of our membership, because the responses were proportional to the distribution of our membership, both by industry category and by province. I would note that in excess of 325 responses were finally received, out of our total membership of 1,200, and the ones that were not included in the written brief did, indeed, reflect the comments that were made in the written brief that you have.

As you may have noted from the detail of our written brief in regard to the response to our questionnaire, there are a number of points to which our membership responded. I will go over the main ones.

There was a strong positive response to improved portability and to improved vesting. There was a strong negative response to the introduction of unisex tables, to mandatory inflation protection, to the excess interest approach and to the mandating of employer-sponsored pension plans for part-time employees. On other matters, the expressions of our membership were less than strong. Perhaps this would suggest that the time is not quite right for a strong forceful action on these points.

There is one other point, which was not addressed in our questionnaire, that has been reflected in our conversations with our membership. I would ask Ian Bovey, the immediate past-president of the CPC, to speak to that.

Mr. Ian H. D. Bovey (Assistant Vice-President, Human Resources, Northern Telecom Canada Limited, Past President, Canadian Pension Conference): Thank you, Malcolm. The point is simply that we, as an organization, have as members many who represent organizations that span provincial barriers. One of the objectives that we feel you should, perhaps, set for yourselves is to make whatever efforts are possible to convince the provinces that legislation be made uniform, not only in terms of broad statutory implications, but in the regulations area also.

Mr. Payne: Thank you, Mr. Chairman, that is the end of our verbal submission.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Payne. I must congratulate you on a very succinct report. I am glad you did that, because your brief, I know, is a very important one and I am sure the people on the task force want to question you and your members very thoroughly. You have

[*Traduction*]

parmi nos membres et au sein de la population. Cela signifie que les membres de notre Conseil national de direction ici présents ne peuvent se faire le porte-parole de l'ensemble de nos membres. Leurs réponses refléteront donc un avis personnel à titre de spécialistes ou professionnels dans leur secteur.

Notre texte est le résultat de nos délibérations sur la façon d'aider au mieux votre Comité. Il résume les résultats d'un questionnaire que nous avons fait circuler parmi nos membres. Ce questionnaire a été préparé à partir du Livre vert afin de susciter les réactions de nos membres; aussi les résultats nous viennent-ils de tout un éventail de membres de l'Institut canadien de la retraite. Je signalerai d'autre part que les réponses reflètent assez bien la composition de notre Institut puisqu'elles furent proportionnelles à la répartition de nos membres, tant par catégorie industrielle que par province. Nous avons reçu finalement plus de 325 réponses sur un total de 1200 membres, et celles qui n'ont pas été incluses dans le mémoire reflétaient des points de vue similaires à ceux qui y sont rapportés.

Vous avez peut-être remarqué que les réponses à notre questionnaire sont très détaillées et je me permettrai donc de revenir sur certains des points sur lesquels nos membres se sont prononcés.

Nous avons reçu beaucoup d'avis favorables à propos d'une plus grande mobilité des régimes et d'une plus grande facilité pour acquérir des droits. Par contre, la réaction a été très négative devant l'idée de tableaux unisexes, de protection obligatoire contre l'inflation, d'intérêt excédentaire et de régimes de pensions obligatoires pour les employeurs ayant du personnel à temps partiel. Les réactions furent plus vagues à propos de certaines autres questions. Peut-être cela veut-il dire que ce n'est pas tout à fait le moment d'intervenir de façon catégorique sur ces points.

Il y a autre chose dont on n'a pas parlé dans notre questionnaire mais dont nous nous sommes aperçu en en discutant avec nos membres. Je demanderais à Ian Bovey, président sortant de l'Institut canadien de la retraite, d'en parler.

M. Ian H. D. Bovey (vice-président adjoint, Ressources humaines, *Northern Telecom Canada Limited, ancien président, Institut canadien de la retraite):* Merci, Malcolm. C'est simplement que notre Institut comprend beaucoup de membres qui représentent des groupes dépassant les frontières provinciales. Peut-être que vous devriez vous fixer comme objectif de faire l'impossible pour convaincre les provinces d'uniformiser leurs lois, non seulement dans les statuts mais également dans les règlements.

M. Payne: Merci, monsieur le président, c'est tout ce que nous voulions dire pour le moment.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, Monsieur Payne. Je dois vous féliciter de la brièveté de votre rapport. Votre mémoire est extrêmement important et je suis sûr que les membres de notre Comité voudront maintenant vous interroger ainsi que vos collègues. En résumant brièvement vos propos, vous nous donnez donc plus de temps pour ce faire.

[*Text*]

given us more opportunity, more time, to do that by your summary.

Would consider yourselves to be representative of large business and large labour? You would not consider yourself representative of small business? Are there any small business groups . . . ?

Mr. Payne: I think, to the extent that small businesses do not have pension plans, we perhaps might not represent small business. I do not know if Ian has any further comments to make on that.

Mr. Bovey: There are small businesses that are represented, but I do not think it would be fair to say that we represent small business as much as having many people from major plan sponsors.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I asked that question because I notice that you are opposed to any mandatory deduction for compulsory pension schemes. In Vancouver, we had the Chamber of Commerce saying that they would not oppose that and the same with the Chamber in Commerce in Edmonton. That came as rather a surprise, until somebody said, well, they represent mostly large business. They, of course, then denied that. I merely throw that out.

Who wants to start the questioning? Mr. Desmarais?

Mr. Desmarais: No.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. One of the reasons why the task force was formed to start with was because of the perceived low coverage in private pension plans around the country at the present time. One of the various aspects we have been grappling with, as you know, has been whether we can get the private plans more involved with better coverage, whether we should be talking in terms of increasing the benefits under the CPP, or a combination. I gather that you are both against mandatory coverage in private plans. Have you put your position on the CPP there? Perhaps you could just comment on that coverage area in general—the fact that we have around 50% coverage at the present time and much less for women.

• 1410

Mr. Payne: I think I will ask Mrs. Treacy to respond to this question, Mr. Chairman. She was instrumental in preparing this questionnaire and in preparing the brief we submitted.

Ms Jane Treacy (Principal, Canadian Pension Conference): I think we ranked the sources in order of priority. It was felt that improvements in the CPP were a lower priority than the short-term solution that could be brought about by an increase in GIS. Second, the survey respondents felt there should be some move in private plans but not in mandating private plan coverage. CPP was felt to be a third priority as the coverage vehicle.

[*Translation*]

Vous considérez-vous comme représentant les grandes entreprises et les grands syndicats? Vous ne considérez pas que vous représentez les petites entreprises? Avez-vous certains groupes de petites entreprises . . . ?

M. Payne: Dans la mesure où les petites entreprises n'ont pas souvent de régimes de pensions, peut-être ne les représentons-nous pas en effet. Je ne sais pas si Ian veut ajouter quelque chose à ce sujet.

M. Bovey: Certaines petites entreprises sont représentées, mais je ne crois pas que l'on puisse dire que nous représentons des petites entreprises comme les grandes qui ont des régimes de pensions.

Le vice-président (M. Dantzer): J'ai posé la question car je remarque que vous vous opposez à toute déduction obligatoire pour un régime de pensions. A Vancouver et à Edmonton, les chambres de commerce nous ont au contraire déclaré qu'elles ne s'y opposeraient pas. Cela nous a plutôt surpris, mais quelqu'un a tout d'un coup dit qu'elles représentaient essentiellement des grandes entreprises. Elles l'ont évidemment tout de suite nié. Je me demandais simplement si vous étiez au courant.

Qui veut commencer? Monsieur Desmarais?

M. Desmarais: Non.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Une des raisons d'être du Comité spécial était que l'on avait justement l'impression que les régimes de pensions privés ne couvraient pas grand monde à l'heure actuelle. Une des questions que nous nous posons, et vous le savez, c'est de savoir si nous pouvons obtenir que les régimes privés représentent une meilleure assurance, s'il serait mieux de parler d'augmenter les prestations du Régime de pensions du Canada ou de combiner les deux formules. Je crois comprendre que vous vous opposez à des régimes privés obligatoires. Avez-vous indiqué ce que vous en pensez pour le Régime de pensions du Canada? Peut-être pourriez-vous répondre de façon générale, sachant qu'à l'heure actuelle il y a environ 50 p. 100 des citoyens qui sont couverts et que le pourcentage est beaucoup plus faible pour les femmes.

M. Payne: Je vais demander à M^me^ Treacy de répondre à cette question, monsieur le président. Elle est une des principales responsables de la préparation de ce questionnaire et de notre mémoire.

Mme Jane Treacy (principal responsable, Institut canadien de la retraite): Je crois que nous avons établi un ordre de priorité. On a estimé qu'il était moins pressé d'améliorer le Régime de pensions du Canada que de majorer le supplément du revenu garanti. Deuxièmement, nos répondants ont estimé qu'il fallait probablement améliorer les régimes privés, mais qu'il ne fallait pas les rendre obligatoires. Le Régime de

[*Texte*]

Mr. Weatherhead: We have heard there has not been a significant coverage in the private plans over the years. The figures may vary a little bit, but we were informed before lunch, or it was called back to our attention, that research back in 1943 showed about a third of the people working in private business were covered by private plans and that it has not really increased too much in the meantime. There has been a heavy increase in the public service field but not in the private field.

So if these figures are more or less true, even in a general way, what would you suggest we might do to get private plans more involved in giving better coverage across the country, by way of tax incentives or any other way?

Ms Treacy: Could I answer the coverage question first? My feeling is that the coverage proportion is closer to 70% these days for individuals between 25 and 65, and the ones who are not covered by plans are employed by small employers or are part-time employees or housewives with short career spans.

Our survey indicated there would be some improvement through an increased YMPE, which will happen in any event. I feel there would be some improvement through earlier vesting and improved portability, but I believe that is happening through evolution in any event.

Mr. Weatherhead: So you do not really see a coverage problem at the moment. Is that what you are saying?

Ms Treacy: I do not see a coverage problem, no.

Mr. Weatherhead: Are there any other comments on that?

Mr. Bovey: Excuse me, may I comment? Thank you.

The question of coverage, of course, looks at figures which may or may not be reflective of the actual savings for retirement purposes. I think it should be pointed out that there are many, many companies, including small companies, that have preferred alternative routes to pension plans, such as profit sharing plans or savings plans of various kinds. I am not too sure if that kind of coverage has been taken into account in the statistical evidence that has been presented. By the way, they are expanding fairly rapidly as an alternative means of savings for retirement; through group RRSPs, for example.

Mr. Weatherhead: But, Mr. Chairman, I think you were in favour of some increases in the private plans but not to make them mandatory. In what way would you like to see these private plans encouraged? How could we encourage them better than we do at the present time?

Mr. De Gagné: I personally would like to see some fiscal advantage, for example, for the small employer, and I think one of your suggestions of the *fonds de pension enregistré* could be one of the ways. It might not be the only way, but it

[*Traduction*]

pensions du Canada venait donc en troisième position dans nos priorités.

M. Weatherhead: On nous a beaucoup dit que les régimes de pension privés ne couvraient pas jusqu'ici grand monde. Les chiffres varient peut-être un peu, mais on nous a dit ce matin, ou plutôt on nous a rappelé, qu'en 1943 environ un tiers des gens travaillant dans le privé étaient couverts par des régimes privés et que depuis, les chiffres n'avaient pas beaucoup changé. Que par contre à la Fonction publique, beaucoup plus de gens sont couverts.

Si ces chiffres sont plus ou moins exacts, que suggérez-vous que nous fassions pour que les régimes privés couvrent davantage de monde? Offrir des incitations fiscales ou autre chose?

Mme Treacy: Je répondrai d'abord à votre première question. Je crois qu'à l'heure actuelle il y a environ 70 p. 100 des gens de 25 à 65 ans qui sont couverts et que ceux qui ne sont pas couverts sont employés par de petits employeurs ou à temps partiel ou encore sont des femmes au foyer qui n'ont eu qu'une très brève carrière.

Notre sondage a révélé que la situation pourrait quelque peu s'améliorer si l'on majorait le maximum de gains annuels donnant droit à une pension et cela se fera de toute façon. On pourrait également envisager l'acquisition de droits à plus brève échéance et faciliter le transfert des régimes de pension, mais je crois que nous y parviendrons de toute façon.

M. Weatherhead: Vous ne pensez donc pas qu'il y ait véritablement de problèmes quant au nombre de gens qui ne sont pas couverts?

Mme Treacy: Non, je ne crois pas qu'il y ait de problèmes.

M. Weatherhead: Quelqu'un veut-il ajouter quelque chose à ce sujet?

M. Bovey: Excusez-moi, me permettez-vous? Merci.

Il s'agit évidemment de chiffres qui reflètent ou non les économies réelles aux fins de la retraite. Je crois qu'il faut signaler qu'il y a beaucoup de sociétés, notamment de petites sociétés, qui ont préféré d'autres formules que les régimes de pension, par exemple des régimes de partage des bénéfices ou des régimes d'épargne divers. Je ne sais pas si l'on a tenu compte de ce genre de chose dans les statistiques qui vous ont été données. C'est d'ailleurs une tendance de plus en plus marquée comme solution aux économies en vue de la retraite; il y a par exemple des régimes enregistrés d'épargne-retraite de groupe.

M. Weatherhead: Mais je croyais que vous favorisiez le développement des régimes privés à condition qu'ils ne soient pas obligatoires. De quelle façon voudriez-vous que ces régimes soient encouragés? Comment pourrait-on améliorer la situation actuelle?

M. De Gagné: Personnellement, j'aimerais que l'on offre certains avantages fiscaux, par exemple, pour le petit employeur, et je crois qu'une de vos suggestions touchant un *Registered Pension Fond* pourrait être bonne. Peut-être n'est-ce pas la seule solution, mais ce serait certainement un bon

[*Text*]

could certainly be one attractive way if there are some fiscal advantages for small business.

Mr. Desmarais: May I have a supplementary on that?

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Yes.

Mr. Desmarais: I understood that what you are talking about in the minimum pension plan would be acceptable to your group, that it would be mandatory. You are talking about a mandatory plan, are you not?

Mr. De Gagné: I was not contemplating a mandatory plan in my comments.

Mr. Desmarais: I am sorry, I misread that.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I will pass for the moment.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I think Miss MacDonald is next.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

I realize in some ways we may be putting questions to you that go beyond the responses in the questionnaires you circulate, and I presume that is a bit difficult because then it gets beyond the recommendations of the Canadian Pension Conference. But having said that, we are somewhat in a bit of a dilemma, because otherwise we would just have the findings and we may want to know more about them.

If I could ask you, you say respondents are strongly opposed to mandatory inflation protection; that is coming out of your findings. But at the same time, while you dismiss the proposals that were put forward in the green paper, you do not altogether ignore the idea that there may have to be some kind of inflation protection, or that . . . It would seem to me from what you say that there may be methods you would consider. Could you enlarge on this at all?

Ms Treacy: A lot of lawyers are voluntarily increasing pensions. Many major employers have gone a long way toward covering the erosion in purchasing power. I think our group of survey respondents are opposed to having it mandated; they prefer to have it on a voluntary basis. They recognize the need for some adjustment but prefer to have it on a voluntary basis.

Mr. Bovey: Could I comment on that?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. Could you perhaps even elaborate a bit more, because we are looking for recommendations and advice?

Mr. Bovey: I represent a very large Canadian multinational, which has for some years . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One of the best.

Mr. Bovey: Thank you. For some years, it has been making voluntary adjustments for its pensioners. Incidentally, I understand you are to hear from them later on next week, and I hope they say the same thing. But one of the happy circumstances in a non-mandated method is that we have been able to

[*Translation*]

moyen si l'on offrait aux petites entreprises certains avantages fiscaux.

M. Desmarais: Me permettez-vous une complémentaire à ce sujet?

Le vice-président (M. Dantzer): Oui.

M. Desmarais: Je croyais que ce dont vous parlez dans le régime de pension minimum satisferait votre groupe et devrait être obligatoire. Vous parlez bien d'un régime obligatoire, n'est-ce pas?

M. De Gagné: Non, monsieur.

M. Desmarais: Je suis désolé, je vous ai mal compris.

M. Weatherhead: Monsieur le président, c'est tout pour le moment.

Le vice-président (M. Dantzer): Je crois que c'est maintenant à M^lle^ MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Je comprends bien que nous risquons de vous poser des questions qui dépassent les réponses que vous avez reçues dans votre questionnaire et qu'ainsi cela vous complique quelque peu les choses car vous devez déborder les recommandations de l'Institut canadien de la retraite. Cela dit, nous nous trouvons un peu devant un dilemme car il est évident que nous souhaitons creuser un peu ces résultats.

Vous dites que les répondants se sont déclarés tout à fait opposés à une protection obligatoire contre l'inflation; que c'est ce que vous avez conclu des réponses données à votre questionnaire. Toutefois, tout en rejetant les propositions faites dans le Livre vert, vous reconnaissez qu'il faut peut-être envisager un genre de protection . . . J'ai l'impression que vous songez peut-être à certaines méthodes. Pourriez-vous nous préciser votre pensée à ce sujet?

Mme Treacy: Beaucoup de juristes accroissent d'eux-mêmes les pensions. Beaucoup de gros employeurs ont beaucoup fait pour compenser l'érosion du pouvoir d'achat. Toutefois, ceux qui ont répondu à notre enquête ont déclaré qu'ils s'opposaient à ce que cela soit rendu obligatoire. Ils reconnaissent la nécessité de rajustements périodiques, mais préfèrent pouvoir le faire d'eux-mêmes.

M. Bovey: Me permettez-vous d'ajouter quelque chose à ce sujet?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. Peut-être pourriez-vous encore préciser car nous souhaitons recevoir des recommandations et des conseils.

M. Bovey: Je représente une très grande multinationale canadienne qui depuis quelques années . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une des meilleures.

M. Bovey: Merci. Depuis quelques années, notre société rajuste d'elle-même les pensions de ses retraités. Je crois d'ailleurs que vous les aurez comme témoins la semaine prochaine et j'espère qu'ils vous diront la même chose. Un des bons côtés d'une méthode non obligatoire est que nous avons

[*Texte*]

target the increases to target people on a needs-related basis as opposed to something which automatically increases everybody by the same amount. This has been well received, and I think it fits the needs of the kind of economy we have lived through and perhaps will continue to live through. This is in spite of the fact that, at the lower end, perhaps some of that, 50¢ of it, has gone back to the government in the form of the offset for GIS.

I would also suggest the real concern is that most employers rely on pricing their products in a competitive way on the basis of known costs; and regardless of how this is played, if it is linked to inflation on an unplannable basis, there is the problem associated with the blank cheque syndrome, which is a risk for anybody in business.

So I think what might perhaps be a more appropriate approach for certainly some employers—and I am not even suggesting ourselves... is that, to the extent there are actuarial surpluses, there be encouragement that these be used on behalf of both active and retired members.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much, Mr. Bovey.

On page 4 of your brief you make a statement, and I must read it because it says:

> Perhaps surprisingly, female respondents ranked improvement in retirement benefits ahead of improved survivor benefits.

If you had dropped the first two words, I could have accepted it, but it is surprising to whom? Have you talked to women? Do you know that women . . .

Ms Treacy: I must apologize. That was my editorial insertion in this. I have already been challenged by members of this committee . . .

An hon. Member: By male members.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just wanted to know . . .

Ms Treacy: I expected there would be preference for improved survivor benefits by the female respondents. That is what I found surprising.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, not at all.

• 1420

Ms Treacy: But it has been pointed out to me that most of the female respondents are employed and prefer . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Not only that. Female respondents—if you had gone beyond and gone into those who are non-salaried workers, the majority of them would have said to you that they would prefer improved retirement benefits in their own right rather than as some kind of a dependency on someone else.

There was one other comment you made that I would like to come back to, and that was the plea to the committee to realize the need for uniform legislation across the country. This is not the first time it has been raised with us; and certainly we can see the rationale for that. The difficulty, as

[*Traduction*]

réussi à accorder les majorations en fonction des besoins des intéressés plutôt que d'offrir une majoration automatique et identique à tout le monde. La réaction a été bonne et je crois que cela correspond bien aux besoins de notre économie. Cela malgré que de l'autre côté on a versé au gouvernement quelque 50c. par majoration pour le supplément du revenu garanti.

Le véritable problème est que la plupart des employeurs veulent pouvoir établir leur prix à partir de coûts connus; quelle que soit la façon dont on procède, si ces majorations sont liées à l'inflation sans qu'on ne puisse planifier quoi que ce soit, c'est comme un chèque en blanc, c'est un risque pour tout le monde.

Il semble donc que pour certains employeurs, et je ne parle même pas de nous, il soit préférable, lorsqu'il y a des excédents actuariels, de les encourager à les utiliser pour augmenter leurs employés et les pensions de leurs retraités.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci beaucoup, monsieur Bovey.

A la page 4 de votre mémoire, vous déclarez:

> Il est peut-être surprenant que les femmes qui ont répondu jugent que l'amélioration des prestations de retraite doit venir avant l'amélioration des prestations de réversion.

Si vous n'aviez pas dit qu'il s'agissait des femmes, j'aurais pu accepter vos termes, mais j'aimerais savoir qui cela surprend? En avez-vous parlé à des femmes? Savez-vous que les femmes . . .

Mme Treacy: Veuillez m'excuser, c'est moi qui ai précisé cela. Les membres de notre comité m'ont déjà demandé de préciser . . .

Une voix: Les hommes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voulais simplement savoir . . .

Mme Treacy: Je pensais que les femmes auraient préféré que l'on améliore les prestations de réversion. C'est ce qui m'a semblé surprenant.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, pas du tout.

Mme Treacy: Mais on m'a signalé que la plupart des femmes qui ont répondu sont employées et préfèrent . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pas seulement cela. Ces femmes, si vous aviez approfondi un peu et vous étiez interrogée sur celles qui ne sont pas salariées, vous auraient dit pour la plupart qu'elles préféreraient que leurs prestations de retraite soient améliorées plutôt que l'on améliore ce qui dépend de quelqu'un d'autre.

Vous avez fait une autre observation sur laquelle j'aimerais revenir lorsque vous avez demandé au Comité de comprendre qu'il était nécessaire d'uniformiser les lois dans tout le pays. Ce n'est pas la première fois que l'on nous en parle et nous comprenons bien pourquoi. La difficulté, comme vous le savez

[*Text*]

you may know, is that 80%, 90% of pension legislation is the prerogative of provincial governments, and no level of government gives up any jurisdictional right easily. What I am asking is a question that has indeed been posed to us before: have we considered any kind of trade-off from the federal level to the provincial level to get in return from them the right for the federal government to legislate totally in the field of pensions? If you have any suggestions to offer in that regard, we would be willing to consider them. I can see the need, but I can see the very real difficulties, too.

Mr. Bovey: Yes, we have been living through those difficulties, and if I come up with a bright idea, I would be pleased to pass it on.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Miss MacDonald.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome the Pension Conference today to Toronto.

I have a few questions stemming from the questionnaire I had the opportunity to see—or part of it—earlier. About mandating inflation protection, there are a variety of responses, depending on whom that mandated inflation protection goes to. If I look at the survey, 62% are against mandating pensions in payment; 73% are against deferred vested pension inflation protection; and 79% are against any inflation protection for active members. Stemming from that, the question I have is when ad hoc payments are made for inflation protection by individual employer-sponsored plans, do these figures reflect where those payments go? Would more ad hoc increases go to pensioners, or would it be across-the-board inflation protection increases on an ad hoc basis?

Mr. Bovey: Do you mean does this include, for instance, those who are with a vested deferred benefit and who have not yet reached retirement age? Oh, I think it is clearly primarily those who are already out on pension who would benefit from ad hoc increases. Probably relatively few companies would apply any adjustment to vested deferred benefits until such time as they started drawing them down.

Ms Treacy: I agree with that. I have seen it where they do adjust deferred pensions for individuals who had a certain length of service before they terminated. That has been a criterion.

Mr. Miller: Yes; because the figure would indicate 38% are in favour of some mandating for inflation protection for retired workers; and I think that is somewhat reflective of the concern that has been expressed to this committee about the present retiree. So I just wanted to clarify that most ad hoc increases would benefit present retirees.

Ms Arlene Wilson (Assistant Director, Employee Benefits, Manitoba Health Organizations, Canadian Pension Conference): If I could just add to that . . . In our organization our pension plan, which covers approximately 10,000 employees in the health field in Manitoba, does grant ad hoc cost-of-living increases, and has done so every year for the last 11 years, to pensioners and deferred pensioners.

[*Translation*]

peut-être, c'est que 80 p. 100, 90 p. 100 des lois sur les pensions relèvent des provinces et qu'aucun échelon de gouvernement n'aime se destituer de ses droits. Ma question est donc la suivante: a-t-on envisagé une compensation de la part de l'échelon fédéral pour obtenir que les provinces le laissent seul maître en matière de pensions? Si vous avez des suggestions à faire à cet égard, nous serions heureux de les recevoir. Je comprends le besoin, mais je vois également les grosses difficultés que cela peut poser.

M. Bovey: Oui, nous nous heurtons à ces difficultés et si j'ai une idée brillante, je me ferai un plaisir de vous la communiquer.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, mademoiselle MacDonald.

Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je veux souhaiter la bienvenue à l'Institut de la retraite à Toronto.

J'ai quelques questions portant sur le questionnaire que j'ai eu l'occasion de voir. À propos d'une protection obligatoire contre l'inflation, les réponses ont varié selon ceux sur qui portait cette obligation. D'après votre sondage, 62 p. 100 sont contre les pensions obligatoires, 73 p. 100 sont contre une protection différée des droits acquis de pensions contre l'inflation, et 79 p. 100 sont contre toute protection de l'inflation pour ceux qui sont toujours en activité. Je vous demande alors si, lorsque certains versements sont faits par les employeurs offrant un régime de pensions pour compenser les effets de l'inflation, on sait où sont faits ces versements? Ces augmentations périodiques sont-elles accordées aux retraités ou à tout le monde?

M. Bovey: Vous demandez si cela inclut par exemple ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite, mais bénéficient de droits de pensions différées? Je crois qu'il s'agit essentiellement de ceux qui sont déjà à la retraite. Il est peu probable que beaucoup de sociétés offrent un rajustement des droits acquis de prestations différées tant que l'on ne touche pas de telles prestations.

Mme Treacy: En effet. Il arrive que l'on rajuste les pensions différées avant la retraite pour ceux qui ont un certain nombre d'années de service. C'est un des critères.

M. Miller: Oui, car il semble que 38 p. 100 seraient favorables à une certaine protection obligatoire des retraités contre l'inflation; je crois que cela illustre bien ce que l'on nous a dit tout au long de nos séances à propos des retraités actuels. Je voulais simplement qu'il soit précisé que la plupart de ces majorations périodiques s'appliquent aux retraités actuels.

Mme Arlene Wilson (directeur adjoint, Prestations aux employés, Organismes de santé du Manitoba, Institut canadien de la retraite): Permettez-moi d'ajouter quelque chose . . . Notre régime de pensions qui couvre environ 10 000 employés du secteur de la santé au Manitoba accorde des majorations périodiques suivant le coût de la vie et ceci annuellement depuis 11 ans. Ces majorations s'appliquent aux

[*Texte*]

Mr. Miller: So there are a variety of ways that it is approached.

Ms Wilson: Yes.

Mr. Miller: On page 3 of your survey there is a suggestion that 51% are in favour of requiring all employers to have a minimum pension plan. Could you explain what their perception of a minimum pension plan might be?

Ms Treacy: I am afraid we did not elaborate on the question in the questionnaire, so I cannot speak to what their perception might be. But I would suspect that a minimum pension plan is regarded as some sort of matching money-purchase or low-level career earnings benefit. That is speculation.

Mr. Miller: So there is some acceptance that there may be some requirement for mandating in the private employer-sponsored plans?

Ms Treacy: There appears to be, yes; as long as it is not mandated for part-time employees.

Mr. Miller: Yes, there is a fair amount of opposition to including part-time employees; and that is one of our big concerns—that many people who may work all their lives in part-time employment really are not having any access to pension plans other than the public plans.

Ms Treacy: Yes, but many large employers do provide pensions for their regular part-time employees.

Mr. Miller: Yes. On the basis of a certain number of hours they work per week?

Ms Treacy: On the basis of a certain number of hours, or on the basis of the permanence of the relationship.

Mr. Miller: So is that what we can expect on a sort of voluntary basis; that sort of ongoing—if they are a regular part-time employee, we can expect some of the major pension employers . . .

Ms Treacy: I would believe so, yes.

Mr. Miller: Could you make any suggestion how we might increase coverage to the part-time employees who are not connected maybe that regularly with the workforce? Do you see the Registered Pension Account being a possibility of increasing coverage in some way?

Mr. Bovey: If I might comment, one of the problems is that the tax advantage on employee contributions is relatively small for lower-income people. I am not suggesting that there be some sort of special arrangement for it; I am just pointing out that asking people whose incomes are at the lower end of the spectrum to make a contribution for something and yet to give them very little in the way of benefit in terms of tax relief because of the way the tax system works—that is probably one of the reasons why even those employees who are part-time are reluctant to be forced into pension arrangements. Those who wish to save money for a rainy day can probably do it more effectively in a non-tax-sheltered arrangement.

[*Traduction*]

retraités et à ceux qui bénéficient d'une pension de retraite différée.

M. Miller: Cela se fait donc de façon assez variée.

Mme Wilson: Oui.

M. Miller: À la page 3 de votre sondage, il semble que 51 p. 100 préconiseraient que l'on exige que tous les employeurs aient un régime de pensions minimum. Pourriez-vous nous expliquer ce que l'on entend par là?

Mme Treacy: Je suis désolée, mais nous n'avons pas poussé la question plus loin si bien que je ne peux vous répondre. Je suppose toutefois qu'un régime de pensions minimum est considéré comme un régime à cotisations fixées d'avance. Mais je ne puis vous répondre avec certitude.

M. Miller: On semble donc accepter que l'on rende obligatoire une certaine forme de régime de pensions privé?

Mme Treacy: Oui, à condition que cela ne soit pas obligatoire pour les employés à temps partiel.

M. Miller: Beaucoup semblent en effet s'opposer à ce que l'on inclue les employés à temps partiel; c'est un de nos gros problèmes car beaucoup de ceux qui auront travaillé à temps partiel pratiquement toute leur vie ne peuvent avoir accès à d'autres régimes de pensions que les régimes publics.

Mme Treacy: Oui, mais beaucoup de gros employeurs offrent des pensions à leurs employés réguliers à temps partiel.

M. Miller: Oui. En fonction du nombre d'heures qu'ils travaillent par semaine?

Mme Treacy: Oui ou en fonction de leur durée de service.

M. Miller: Est-ce donc ce que l'on peut attendre des employeurs? Que s'il s'agit d'employés à temps partiel réguliers, certains des gros employeurs leur offriront un régime de pensions . . .

Mme Treacy: Je le crois, oui.

M. Miller: Pourriez-vous nous suggérer comment nous pourrions procéder pour que ce genre de choses englobe également les employés à temps partiel qui ne sont peut-être pas aussi régulièrement membres de la population active? Pensez-vous que le compte de pensions enregistré pourrait être une solution?

M. Bovey: Si je puis intervenir, un des problèmes est que l'avantage fiscal qu'obtiennent les employés pour leurs cotisations est relativement faible s'ils ne gagnent pas grand-chose. Je ne veux pas dire qu'il faudrait trouver une formule spéciale; je signale simplement que de demander à des gens dont les revenus sont tout en bas de l'échelle de cotiser à quelque chose en leur offrant un dégrèvement fiscal minime, n'est pas très encourageant. C'est ainsi que fonctionne notre système fiscal et c'est probablement une des raisons pour lesquelles même les employés à temps partiel ne souhaitent pas tellement être obligés de participer à un régime de pensions. Ceux qui veulent économiser pour les périodes plus difficiles

[*Text*]

Mr. Payne: Indeed, I remember one instance a number of years ago where there were a lot of people working for a Canadian subsidiary of an American corporation up here, and they had a deferred profit-sharing plan. The only way they could get tax relief was to have it as a deferred profit-sharing plan rather than as a pure profit-sharing plan. I remember when the chairman of the American parent came up here, he was shocked to find that if a person had indeed worked for 10 years and was 45, as the rules were then, that money was locked in, because he viewed it as something such that a part-time person might work for a certain number of years until they could make a down payment on a house or buy a television set or a new car, and he wanted them to be able to get their hands on that money; and they could not, under the obviously less stringent legislation you had then.

I think what this is saying, and what Ian has also suggested, is that a lot of part-time employees do not want to contribute; they want every nickel they can get out of their earnings.

• 1430

Mr. Miller: To some extent, if they did have some disposable income, they could put it into a RRSP. Really, in the low income, we find that that is not being taken up all that much, it is the higher income people.

This is my final question, Mr. Chairman. There is an indication here that 89% of the respondents are in favour of some interest on employee contributions at around the non-chequing savings rate—that would be on page 2 under vesting portability. What rate of interest is presently given to employee contributions in employer-sponsored plans if they terminate their employment? Is this an indication that there should be some kind of legislation that would set a firm rate on all pension plans?

Ms Treacy: I would think that is an indication. There is a broad range of interest rates being credited on employee contributions, anywhere from 4% to the yield on the pension fund. On average, I would guess that somewhere around 7% is the numerical average. And I think there is a wish for some form of specified minimum interest on the contributions.

Mr. Miller: Okay.

Mr. Payne: They wanted it related, I might suggest, to market rates. If someone sees they can get a certain rate in a savings account, they feel uncomfortable if they are getting half of that when they leave their employer and cash in their pension plan. It would be better it it were related to a market rate, somehow or other, rather than obviously a fixed number.

Mr. DeGagne: I would like to add one thing. If this were done on voluntary pension funds, it might attract more people to participate in those pension funds. If their rate of contribution were drawing a rate of interest that was a bit higher, it would certainly have an impact.

Mr. Miller: Okay, thank you very much.

[*Translation*]

peuvent probablement le faire plus efficacement par une autre voie.

M. Payne: Je me rappelle en effet un cas il y a plusieurs années où beaucoup de gens qui travaillaient pour une filiale canadienne d'une société américaine avaient un régime de participation différée aux bénéfices. La seule façon d'obtenir un dégrèvement fiscal était ce régime différé plutôt qu'un régime pur et simple de participation aux bénéfices. Je me rappelle que lorsque le président de la société mère est venu, il a été choqué de constater que si quelqu'un avait travaillé 10 ans et avait 45 ans, selon les règles d'alors, ces sommes étaient bloquées. Il considérait que c'était quelque chose qui devrait permettre à un employé à temps partiel de travailler quelques années pour pouvoir faire un premier versement sur une maison ou acheter une télévision ou une nouvelle voiture, si bien qu'il voulait que ces gens puissent récupérer cet argent; or c'était impossible alors que la loi était à l'époque moins stricte.

Cela montre donc que, comme le disait Ian, beaucoup d'employés à temps partiel ne veulent pas cotiser à un régime de pensions; ils veulent conserver tout ce qu'ils gagnent.

M. Miller: On pourrait dire que s'ils avaient un certain revenu excédentaire, ils pourraient le placer dans un REER. Mais les REER ne sont pas très populaires auprès des gagne-petit, ce sont plutôt les personnes qui font des salaires élevés qui en profitent.

Voici ma dernière question, monsieur le président. Je lis ici que 89 p. 100 des répondants favoriseraient l'application d'un taux d'intérêt semblable à celui versé pour les comptes d'épargne véritables, aux cotisations de l'employé; je suis à la page 2, sous la rubrique de la transférabilité. Quel est le taux d'intérêt appliqué aux cotisations de l'employé dans le cadre des régimes d'employeur en cas de départ? Faudrait-il fixer un taux pour tous les régimes de pension?

Mme Treacy: Peut-être. Le taux d'intérêt crédité aux cotisations des employés varie grandement, de 4 p. 100 au taux de rendement de la caisse de retraite. En moyenne, le taux doit être d'environ 7 p. 100. Il conviendrait, je crois, de fixer un taux d'intérêt minimal sur les cotisations.

M. Miller: D'accord.

M. Payne: Ce taux doit être ajusté aux taux du marché. Si un taux donné est offert dans un compte d'épargne, l'employé qui quitte son emploi ne sera pas très heureux de constater qu'il ne reçoit que la moitié de ce taux lorsqu'il encaisse son régime de retraite. Donc, le taux devrait être en fonction du marché et non pas fixe.

M. De Gagné: J'aimerais ajouter quelque chose. Si cela se faisait pour les régimes volontaires de retraite, il y aurait probablement plus de personnes qui s'y intéresseraient. Si leurs cotisations reçoivent un intérêt légèrement plus élevé, il y aurait certainement des répercussions.

M. Miller: D'accord, merci beaucoup.

[*Texte*]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Miller. Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman. All my questions have been touched upon by the three last questioners. That is another way to say they stole my questions.

I would like to pursue that question of inflation protection. I recognize that perhaps the green paper plan does not make sense, but is there not some way that we can devise a plan with some inflation protection which provides stable cost?

Mr. Bovey: Yes, I suppose anything is possible, Mr. Desmarais. I think if I read the results of the survey, it is really a question of what is the right order of priority action. And if I may part a little bit from the question, I personally find it anomalous that we are worrying about requiring inflation protection of good employers when we still do no have any legislation which insists that other employers have pension arrangements. Coverage is the main problem . . .

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Bovey: —and inflation is perhaps a relatively modern phenomenon. But it is something which would perhaps be less of a problem if more people had pensions.

Mr. Desmarais: Right. I recognize the point that you made earlier, Mr. Bovey, regarding targeting to people who are in greater need. However, there is a possibility of devising a plan that would look after a certain percentage of a private pension—let us say, whatever percentage is required to bring the total pensions of a pensioner to the poverty line—maybe half the industrial wage or whatever that is.

Mr. Bovey: The government programs do that and they are automatically indexed.

Mr. Desmarais: They come close to it. For instance, in singles they are covering only about 90%, I think. And that is my question, is it possible to design some kind of plan that would have stable costs, that would cover the other 10%?

Mr. Bovey: I am not an actuary, but I believe it would be quite possible to design such a plan through offering employees an alternative, which is to take a lower level of benefit in return for a measure of inflation protection. Do you agree, Mrs. Treacy?

Ms Treacy: Yes, I do.

Mr. Desmarais: Thank you. Mr. Weatherhead brought this up—the minimum pension plan. I think you made the point that it was not mandatory. I think 51% of your people are saying that there should be legislation requiring all employees to have a minimum pension plan. That is mandatory.

Ms Treacy: Yes. That is mandatory. I think this question contemplates minimum pension plan for full-time employees, although it does not specify it by distinction with the following question. No, I think there is less resistance to that type of situation.

[*Traduction*]

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Miller. Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président. Les trois derniers intervenants ont posé toutes les questions que je voulais poser. C'est une façon de dire qu'ils m'ont coupé l'herbe sous le pied.

J'aimerais quand même revenir sur la question de la protection contre l'inflation. Les propositions contenues dans le Livre vert ne sont peut-être pas les plus logiques mais n'existe-t-il pas une façon de concevoir un régime offrant une certaine protection contre l'inflation à un coût stable?

M. Bovey: Oui, monsieur Desmarais, j'imagine que tout est possible. Pour en revenir aux résultats de notre enquête, il s'agit cependant de voir les priorités. Si je peux m'écarter un peu de la question, je trouve étrange que nous nous inquiétions de la protection contre l'inflation alors que nous n'avons pas encore de loi forçant tous les employeurs à offrir des régimes de pension. L'assurance est le principal point . . .

M. Desmarais: En effet.

M. Bovey: . . . et l'inflation n'est peut-être après tout, qu'un phénomène relativement récent. Or, ce phénomène serait moins dangereux si un plus grand nombre de personnes avaient leurs propres pensions.

M. Desmarais: En effet. Monsieur Bovey, je suis d'accord avec ce que vous disiez précédemment au sujet des personnes qui ont le plus grand besoin. Cependant, il est possible de concevoir un régime qui s'ajouterait à la pension privée, selon un pourcentage tel que le montant total de pensions versées à un retraité soit conforme au seuil de la pauvreté, peut-être à la moitié du salaire industriel.

M. Bovey: C'est ce que font les programmes gouvernementaux et ils sont indexés automatiquement.

M. Desmarais: Presque. Par exemple, pour les célibataires, je crois que le montant est 90 p. 100. Voici ma question: serait-il possible de concevoir un autre type de régime dont les coûts seraient stables et qui permettrait d'assurer les autres 10 p. 100?

M. Bovey: Je ne suis pas actuaire, mais j'imagine qu'il serait fort possible de concevoir un régime de ce type qui offre aux employés une autre solution, c'est-à-dire d'accepter des prestations moins élevées en échange d'une protection contre l'inflation. Êtes-vous d'accord, madame Treacy?

Mme Treacy: Oui.

M. Desmarais: Merci. M. Weatherhead a fait allusion au régime de retraite de base. Vous avez dit je crois que ce régime n'est pas obligatoire. Or, 51 p. 100 des répondants disent que la loi devrait faire en sorte que tous les employés aient un régime de retraite de base. Voilà qui est obligatoire.

Mme Treacy: Oui, vous avez raison. Cette question porte sur les régimes de pension de base pour les employés à temps plein bien que la question ne le précise pas. Je crois qu'il y aurait moins d'opposition à ce cas.

[*Text*]

Mr. Desmarais: What kind of pension plan were you—I think you maybe answered that question. You did not ask that, but what kind of pension plan did you have in mind?

Ms Treacy: I think, in terms of a minimum plan, a matching money purchase arrangement, with a fairly low contribution rate, would be one way of achieving part of the gap.

Mr. Desmarais: Would that be something similar to the PERR plan in Ontario?

Ms Treacy: Yes.

Mr. Desmarais: I see, okay. My last question has to do with part-time employees. With the changing work patterns today—I do not understand the resistance to including part-time employees in pension plans.

Ms Treacy: I think again it is the mandated nature of it that was being resisted. It has been done on a voluntary basis by many large employers. Maybe they feel there is less need for pensions for these workers, because very many of them are the second income earners in a household.

Mr. Desmarais: But as you said a little while ago, they are regular part-time workers.

Ms Treacy: In cases where there are regular part-time workers many employers already provide some form of pension for them, or include them in their normal pension plan.

Mr. Desmarais: But your group—I cannot remember the percentage.

Ms Treacy: I believe 80% were opposed to mandatory plans for part-time employees.

Mr. Desmarais: That is to install a plan for them. But if the plan were already there, there might not be any resistance to including them.

Ms Treacy: That is right.

Mr. Desmarais: Do you have a definition of part-time employees? For instance, do you set a certain number of hours, like 700 hours a year for two years or whatever?

Mr. Bovey: I guess we have to think about that now that Manitoba has established it as a new criterion.

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Bovey: But in our style of organization, part-time work is not the rule, it is the exception, and typically as a matter of policy we would tend to look at something in the neighbourhood of half-time as being a practical application.

Mr. Desmarais: Half-time would be what, 1,000 hours?

Mr. Bovey: Thereabouts, yes.

Mr. Desmarais: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you. Mr. Reid, please.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): One question.

[*Translation*]

M. Desmarais: À quel genre de régime de retraite . . . vous avez peut-être déjà répondu à cette question. À quel genre de régime de retraite faites-vous allusion?

Mme Treacy: Pour ce qui est du régime de base, un régime à cotisation fixée d'avance et relativement peu élevée serait une façon de combler l'écart.

M. Desmarais: Cela s'apparenterait au régime PERR de l'Ontario?

Mme Treacy: Oui.

M. Desmarais: Je vois. Ma dernière question porte sur les employés à temps partiel. Compte tenu de l'évolution du monde du travail, je ne comprends pas pourquoi on refuse d'inclure les employés à temps partiel dans les régimes de pension.

Mme Treacy: Encore une fois, je crois qu'on résiste plutôt au caractère obligatoire. De nombreuses grandes entreprises l'ont fait volontairement. On pense peut-être que les pensions sont moins importantes pour ces travailleurs car bon nombre d'entre eux sont en fait le deuxième travailleur du ménage.

M. Desmarais: Mais comme vous le disiez il y a quelques instants, ce sont des travailleurs à temps partiel réguliers.

Mme Treacy: Dans ces cas, de nombreux employeurs offrent déjà un régime de retraite qui leur est propre ou les incorporent dans le régime régulier.

M. Desmarais: Mais dans votre groupe . . . je ne me rappelle pas le pourcentage.

Mme Treacy: Je crois que 80 p. 100 des répondants s'opposent aux régimes obligatoires pour les employés à temps partiel.

M. Desmarais: C'est-à-dire qu'ils s'opposent à la création d'un régime pour ces employés. Si le régime existait déjà, on ne s'opposerait probablement pas à leur participation.

Mme Treacy: En effet.

M. Desmarais: Comment définissez-vous les employés à temps partiel? Par exemple, un employé à temps partiel doit-il travailler, disons, 700 heures par an pendant 2 ans?

M. Bovey: Nous devrons nous pencher sur cette question étant donné que le Manitoba a maintenant créé un nouveau critère.

M. Desmarais: Oui.

M. Bovey: Dans notre organisme, le travail à temps partiel n'est pas courant, c'est plutôt l'exception, et nous serions portés à croire pour être pratique que le critère pourrait être le travail à mi-temps

M. Desmarais: Ce qui représenterait quoi, 1000 heures?

M. Bovey: Oui, environ.

M. Desmarais: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci. Monsieur Reid, vous avez la parole.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Une question.

[*Texte*]

Mr. Reid (St. Catharines): I am sure the Canadian Pension Association Conference would be first to admit that the survey would reflect the nature of their membership to a very great degree. And that the responses would reflect that kind of reaction to pension reform as set out in the survey itself.

Appendix II points out the distribution of membership and indicates that retirees make up only 0.9% of your membership. Trade unions are 2.6%, or something; employee associations, 2.4%, and universities are in that same fairly low category of membership. Presumably response relates to the make-up of the membership as well. You have told us what the make-up of the membership is. Now, I wonder if you can give us some broad classification as to the proportion of women making up that membership, since pension reform is perhaps going to relate to women more than to any other segment of our populace. Is it 75%-25%, 90%-10%?

Ms Treacy: Unfortunately, we do not have that statistic available. In terms of survey respondents, approximately 15% were females. But the application form does not provide for the individual to indicate whether they are male or female. So we have no statistics.

Mr. Reid (St. Catharines): As you sent out the survey, perhaps you would have a pretty fair idea whether the survey is mailed to a male or female. As you mailed out your questionnaire, approximately what percentage of those were mailed to women?

• 1440

Ms Treacy: Of the respondents, 15% were. But I am sorry, Mr. Reid, I have no idea how many on the mailing list were female. They were probably in the minority.

Mr. Reid (St. Catharines): I think we have to read the response in that light. At the same time, it is emphasized here that coverage is our major concern; and I do believe you finally said that insofar as you are concerned, it should be a mandatory form of pension coverage to cover the whole of the business community, including small business.

Ms Treacy: The survey respondents were marginally in favour of that, yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Did you consider, as an alternative to a mandatory form of coverage, any other kind of pension assistance? You have indicated pretty well under the category of inflation protection that the RRSP could have a useful purpose. Did you consider the RPAs for small business or for yourselves to give part-time workers, who are not generally included in pension plans, women, money-purchase opportunities, retirement benefits?

Ms Treacy: I think it has been considered. But I agree with Mr. Bovey's comment, that very many part-time workers are reluctant to save.

[*Traduction*]

M. Reid (St. Catharines): Votre association reconnaîtra certainement que les résultats de son enquête sont fonction dans une grande mesure, de la composition de ses membres. Les réponses sont d'ailleurs fonction des questions posées dans l'enquête.

A l'annexe 2, vous donnez la distribution de vos membres et on voit que les retraités ne constituent que 0.9 p. 100 de votre association. Les syndicats représentent 2.6 p. 100, environ; les associations d'employés, 2.4 p. 100 et les universités, la même chose. On peut supposer que les réponses sont fonction de la composition des membres. Vous nous avez dit de quoi se compose votre association. J'aimerais maintenant savoir si vous pourriez nous donner des chiffres approximatifs sur la représentation féminine dans votre association, étant donné que la réforme des pensions touchera probablement plus les femmes que toutes autres parties de la population. Quelle est la représentation féminine, 25 p. 100, 10 p. 100?

Mme Treacy: Malheureusement, nous ne disposons pas de cette statistique. Pour ce qui est des répondants, environ 15 p. 100 étaient des femmes. Cependant, le formulaire de réponse ne permet pas de savoir si le répondant est un homme ou une femme. Donc nous n'avons pas de statistiques.

M. Reid (St. Catharines): Lorsque vous avez envoyé les questionnaires, vous deviez savoir si le destinataire était un homme ou une femme. À quel pourcentage de femmes avez-vous envoyé le questionnaire?

Mme Treacy: Quinze pour cent des répondants étaient des femmes. Je m'excuse, monsieur Reid, mais je ne sais vraiment pas à combien de femmes nous avons envoyé le questionnaire. C'était probablement une minorité.

M. Reid (St. Catharines): Nous devons donc interpréter les résultats dans ce contexte. Parallèlement, nous disons ici que l'assurance est notre principale préoccupation; je crois vous avoir enfin entendu dire qu'il devrait y avoir une assurance-retraite obligatoire pour l'ensemble du monde des affaires, y compris les petites entreprises.

Mme Tracey: C'est ce que semblaient indiquer un petit nombre de répondants.

M. Reid (St. Catharines): Avez-vous étudié, à titre de second choix après l'assurance obligatoire, d'autres types de pension? Vous avez donné à entendre que le REER joue un rôle utile pour ce qui est de la protection contre l'inflation. Avez-vous songé au CPE pour les petites entreprises ou pour vous-mêmes de façon à offrir aux travailleurs à temps partiel, qui ne sont généralement pas inclus dans les régimes de retraite, c'est-à-dire les femmes, des possibilités d'accumulation de pensions?

Mme Tracey: Nous y avons songé. Cependant je conviens avec M. Bovey que de nombreux travailleurs à temps partiel ne semblent pas intéressés.

[*Text*]

Mr. Reid (St. Catharines): Do they have an option at all to participate in any retirement benefit within your organizations?

Ms Treacy: I am sorry, I do not understand.

Mr. Reid (St. Catharines): When you say many persons are not desirous of participating—I am asking you whether they have a right or an option to participate.

Mr. Bovey: Where there is a plan?

Mr. Reid (St. Catharines): Where there is a plan.

Mr. Bovey: Yes.

Ms Treacy: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Do they elect not to join that pension plan?

Ms Treacy: In many cases they do. Employers also provide voluntary group RRSP arrangements, and the participation level among part-time employees is fairly low in arrangements like that.

Mr. Reid (St. Catharines): Vesting: most businesses have a 10-year vesting period. I see that your survey comes down to immediate 5-year vesting; and those who are not in favour of 5 years wanted a shorter vesting period. Tell me, even going to the 5 years, are you prepared to move towards a recommendation that it be immediate vesting after 5 years; or phasing in; and perhaps even to 2 years?

Ms Treacy: I think the 5 years is less rare now than it was a few years ago. It is becoming fairly commonplace with immediate vesting of employer-employee contributions without locking in; voluntary vesting provided the employee leaves the contributions on deposit.

Mr. Reid (St. Catharines): I am not so sure I understood all that. Are you saying your organization would be prepared to accept a shorter vesting period now than it was at the time this survey was made?

Ms Treacy: I do not think I am able to speak on behalf of all the members of the CPC, but the survey results indicate that a five-year vesting period was overwhelmingly favoured, and I have been seeing more and more five-year vesting provisions in major pension plans. I think the trend is definitely there.

Mr. Reid (St. Catharines): And was that vesting question related to a locking-in aspect? Locking in and portability are very much task force concerns, and you cannot have portability very well without a locked-in vesting.

Ms Treacy: That is true. I think by implication it was related to that—by implication through the following question, because most of the survey respondents favoured locking-in of employee and employer contributions.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Reid.

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): Peuvent-ils à tout le moins choisir de participer à un régime de retraite au sein de votre organisation?

Mme Tracey: Je m'excuse, je ne saisis pas.

M. Reid (St. Catharines): Lorsque vous dites que de nombreuses personnes ne désirent pas y participer, je me demande si ces personnes ont le droit ou le choix d'y participer.

M. Bovey: Lorsqu'il existe un régime?

M. Reid (St. Catharines): Lorsqu'il existe un régime.

M. Bovey: Oui.

Mme Tracey: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Et ils choisissent de ne pas cotiser à ce régime de retraite?

Mme Treacy: Dans de nombreux cas, oui. Les employeurs offrent également des programmes volontaires de groupe de REER et la participation chez les employés à temps partiel à ces régimes est plutôt faible.

M. Reid (St. Catharines): Au sujet de la dévolution, la plupart des entreprises fixent une période de 10 ans. Dans votre enquête, on semble favoriser une réduction immédiate à cinq ans de la période de dévolution; ceux qui rejetaient la période de cinq ans voulaient une période encore plus courte. En supposant que la période de dévolution soit de cinq ans, seriez-vous prêts à accepter une recommandation imposant immédiatement la dévolution après cinq ans; ou une dévolution graduelle; que pensez-vous d'une dévolution de deux ans?

Mme Tracey: La dévolution à cinq ans se retrouve maintenant beaucoup plus souvent qu'il y a quelques années. Il est maintenant chose courante dans les régimes de pension de voir une dévolution immédiate des cotisations de l'employeur et de l'employé sans immobilisation; une dévolution volontaire à condition que l'employé ne retire pas ses cotisations.

M. Reid (St. Catharines): Je ne suis pas sûr d'avoir bien compris. Vous dites que votre association accepterait une période plus courte de dévolution par rapport à ce qu'elle était prête à accepter au moment de l'enquête?

Mme Tracey: Je ne crois pas être habilitée à parler au nom de tous les membres de notre association, mais les résultats de l'enquête montrent une nette inclination pour la dévolution après cinq ans; je constate qu'il y a de plus en plus de dispositions portant dévolution après cinq ans dans les principaux régimes de retraite. La tendance existe.

M. Reid (St. Catharines): Et qu'en était-il de la dévolution par rapport à l'immobilisation des cotisations? La transférabilité et l'immobilisation des cotisations nous intéressent au plus haut point et il est difficile d'avoir une transférabilité sans dévolution avec immobilisation.

Mme Tracey: En effet. C'était sous-entendu; sous-entendu dans la question suivante parce que la majorité des répondants à l'enquête se sont déclarés favorables à l'immobilisation des cotisations des employés et de l'employeur.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Reid.

[*Texte*]

I guess those are all the questions we have. Thank you very much for your presentation and for your brief. I think we particularly value the statistical survey you made, because it does give us a very good idea of what at least your group of industries is thinking about the whole pension problem. Thank you once again for the work you have done in this regard.

Mr. Payne: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): The next brief is from the Ontario Federation of Labour.

Mr. Pattinson, please introduce the members of your group and then proceed with your statement.

Mr. Glenn Pattinson (President and Canadian Director, Ontario Federation of Labour): Mr. Meagher will do that, Mr. Dantzer.

Mr. Terry Meagher (Secretary Treasurer, Ontario Federation of Labour): Mr. Chairman, our president had hoped to be here today, but he is out of the country on business and unable to attend.

Mr. Pattinson is the chairman of our federation's pension committee, and has been for a number of years. He is a member of the Ontario Pension Commission and a trustee on several pension plans.

Donald Lee is a former employee with the Canadian Labour Congress. He is the owner and operator of a union pension consultant service and acts in an advisory capacity to the Ontario Federation of Labour and many of our affiliates.

Donald Taylor is a District Representative of the United Steelworkers, formerly assistant to the Canadian director. He is also one of the founding trustees of the Canada-wide industrial pension plan.

The chairman of our committee, Mr. Pattinson, has an opening statement he would like to read to the committee.

Mr. Pattinson: I would like to read the statement I just circulated, which is a shorter version, if you wish, of the brief we presented earlier to the committee.

Perhaps the most fundamental measure of a society's commitment to equitable treatment of all its members is the effectiveness of its retirement income system. The scope of opportunities for a fulfilling life in retirement is the most essential component of our security. Working people who can count on financial security in their old age are in a much better position to face the uncertainties of life before retirement. It is no accident, then, that when jobs are lost, one of the most volatile issues is the status of the pension fund. It is no accident that one of the first social measures in Canada was a minimum income guarantee for its oldest citizens, introduced in 1927.

The pension objectives of trade union organizations grow directly out of their members' experience with the retirement income system as it functions today. Our members have consistently demonstrated their preference for defined benefits over the accumulation of defined contributions. This basic

[*Traduction*]

Cela termine, je crois, les questions. Je vous remercie beaucoup de votre exposé, et de votre mémoire. Les statistiques tirées de l'enquête nous seront particulièrement utiles parce qu'à tout le moins, cela nous donne une bonne idée de ce que pense votre groupe de toute la question des pensions. Encore une fois, merci beaucoup pour le travail que vous avez fait dans ce domaine.

M. Payne: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Nous entendrons maintenant la Fédération du travail de l'Ontario.

Monsieur Pattinson, veuillez nous présenter les membres de votre délégation et ensuite faire votre déclaration.

M. Glenn Pattinson (président et directeur canadien, Fédération du travail de l'Ontario): M. Meagher le fera, monsieur Dantzer.

M. Terry Meagher (secrétaire-trésorier, Fédération du travail de l'Ontario): Monsieur le président, notre président aurait voulu être ici aujourd'hui mais il a dû se rendre à l'étranger pour affaires et il ne peut être ici.

M. Pattinson est le président de notre comité des pensions depuis quelques années. Il fait partie de la Commission des pensions de l'Ontario et il est mandataire de plusieurs régimes de retraite.

M. Donald Lee est un ancien permanent du Congrès du travail du Canada. Il a ouvert son propre service d'expert-conseil en fonds syndical de retraite et la Fédération du travail de l'Ontario et bon nombre de nos groupes font appel à ses services.

M. Donald Taylor est un représentant de district des Métallurgistes unis d'Amérique; c'est l'ancien assistant au directeur canadien. Il est également un des mandataires fondateurs du régime de retraite pan-canadien pour l'industrie.

Le président de notre comité, M. Pattinson, aimerait maintenant lire pour le Comité notre déclaration liminaire.

M. Pattinson: J'aimerais lire la déclaration que je viens de faire distribuer; il s'agit d'un résumé du mémoire que nous avons présenté précédemment au Comité.

Un des moyens les plus essentiels de mesurer la justice que réserve une société à l'ensemble de ses membres, c'est peut-être l'efficacité de son régime de revenu à la retraite. La possibilité d'avoir une retraite satisfaisante est peut-être l'élément le plus essentiel de notre sécurité. Les travailleurs qui sont assurés de la sécurité financière à la retraite sont beaucoup plus susceptibles d'être calmes à la retraite. Dans ce contexte, ce n'est donc pas par hasard qu'une des questions les plus cruciales lorsqu'on perd son emploi, ce soit justement la caisse de retraite. Ce n'est pas par hasard qu'une des premières mesures sociales adoptées au Canada portait sur un revenu minimum garanti pour les personnes âgées, mesure adoptée en 1927.

Les objectifs en matière de retraite des syndicats découlent directement de l'expérience de nos membres avec le système actuel de revenu à la retraite. Systématiquement, nos membres ont préconisé les régimes à prestations déterminées par rapport aux régimes à cotisations déterminées. Cette préférence est

[*Text*]

principle is reflected in demand at the bargaining table and in our proposals for legislative reform.

Our fundamental conclusion is that Canadians need a broader foundation of social security. Public programs, and in particular the Canada/Quebec Pension Plans, must be the centrepiece of our retirement income system. Private pensions can play an effective supplementary role, but regulations which make portability a reality and which require inflation protection will be necessary. We believe social programs should provide a generous minimum guarantee and allow all Canadians earning up to the average industrial wage to maintain their living standards throughout retirement. Although the existing structure of the private pension system has many weaknesses, it is capable of performing an important role if we establish a coherent framework of public regulation.

The Ontario Federation of Labour welcomes this opportunity to make known its views on a wide range of pension reform issues. At the same time, we cannot help expressing our frustration with the protracted nature of the pension debate. The nature and dimensions of the problem are now well known. The basic alternatives are clear. It is difficult for us to understand why governments still hesitate to make the necessary decisions.

• 1450

On behalf of the 800,000 union members the OFL represents, we urge the task force to recommend an early start on a substantial program of pension reform. The time has come for fundamental reform of Canada's retirement income system. We must make the first steps towards facing the reality of an aging population now. Continuation of the present balance of public programs will inevitably result in too many people relying on income-tested benefits. It will also discourage people from saving on their own behalf or negotiating private pension plans. The present balance of minimum guarantees and earned rights within public programs and the present relationship between public programs and private savings are simply not functioning according to principles we can recognize as equitable.

The Ontario Federation of Labour has submitted a program of recommendations which is designed to establish a positive view of retirement for the majority of Canadians. We explicitly intend to allow for travel and recreation, active participation in the social life of the community, housing which can accommodate family events and the simple pleasure of giving gifts to family and friends. We have tried to match our retirement income system to the life we want for ourselves in old age.

The OFL has further sought to achieve these objectives within a basic framework of earned rights which is sensitive to the particular pension problems faced by women. We have focused our emphasis on the expansion of Old Age Security

[*Translation*]

toujours présentée à la table des négociations et dans nos propositions de réforme.

Nous constatons tout d'abord que les Canadiens ont besoin d'une plus grande base de sécurité sociale. Les programmes publics, notamment le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec, doivent être la pierre d'angle de notre système de revenu à la retraite. Les régimes privés de pension peuvent jouer un rôle complémentaire mais il faut adopter des règlements imposant la transférabilité et la protection contre l'inflation. Nous pensons que les programmes sociaux devraient offrir un revenu minimum garanti généreux et permettre à tous les Canadiens dont le revenu est équivalent au salaire industriel moyen de maintenir leur niveau de vie à la retraite. La structure actuelle des régimes privés de pension comporte de nombreuses défectuosités mais elle est quand même capable de jouer un rôle important si nous lui donnons un cadre solide de réglementation publique.

La Fédération du travail de l'Ontario est heureuse de pouvoir présenter ses opinions sur la réforme des pensions. Cependant, nous ne pouvons que déplorer la longueur du débat sur les pensions. Nous avons maintenant très bien cerné le problème. Les solutions possibles sont bien identifiées. Nous comprenons mal pourquoi les gouvernements hésitent encore à prendre les décisions qui s'imposent.

Au nom des 800,000 syndiqués que représente la FTO, nous invitons le groupe de travail à recommander que commence très bientôt un programme complet de réforme des pensions. Il est grand temps d'apporter une réforme fondamentale au système de revenu à la retraite du Canada. Nous devons commencer dès maintenant à prendre les mesures pour faire face au vieillissement de la population. Le maintien du régime actuel de programmes publics entraînera inévitablement le problème d'un trop grand nombre de personnes se fiant à des prestations liées aux ressources. Cela n'incite pas non plus les gens à faire des économies ou à négocier des régimes privés de retraite. L'équilibre actuel entre la garantie minimale et les droits acquis dans les programmes publics ainsi que le rapport actuel entre les programmes publics et l'épargne individuelle ne sont tout simplement pas conformes aux principes que nous jugeons équitables.

La Fédération du travail de l'Ontario a présenté une série de recommandations visant à changer l'opinion de la majorité des Canadiens envers la retraite et à rendre cette opinion plus positive. Plus précisément, nous pensons aux voyages, aux loisirs, à une participation active à la vie de la collectivité, à des logements qui peuvent recevoir des réunions familiales et au plaisir tout simple de donner des cadeaux aux membres de sa famille et aux amis. Nous avons essayé de concevoir un système de revenu à la retraite conforme au mode de vie que nous voudrions avoir plus tard.

La FTO a par ailleurs cherché à atteindre ces objectifs dans un contexte de droits acquis adapté aux problèmes particuliers des femmes à la retraite. Nous nous sommes attachés à l'expansion du régime de la sécurité de la vieillesse et au

[*Texte*]

and on the Canada/Quebec Pension Plans, precisely because these programs can offer the opportunity for most Canadians to earn rights to an adequate pension. There is no comparable alternative which can be equally effective, and no other strategy offers Canadians the opportunity to adjust gradually to the reality of an older population.

This task force has heard a number of submissions based on the proposition that we cannot afford pension reform or even that it is not necessary. If reform is not necessary, we wonder why a special senate committee recommended that benefits under the Canada/Quebec Pension Plans be increased to 50% of earnings up to one and one-half times the average industrial wage. We wonder why the federal task force on retirement income policy reported that at least two-thirds of middle-income Canadians will experience a drop in living standards on retirement if the status quo continues. We wonder why in Ontario a royal commission took four years to produce a report in nine volumes. We wonder why the federal government sponsored a National Pensions Conference. We wonder why virtually every organization which represents people has recommended that the Canada/Quebec Pension Plan be expanded.

The answer is simple: Reform is necessary. It may not be convenient for private interests to contend that we should be satisfied with the status quo, but governments cannot sustain that proposition. Those who say we cannot afford the cost of reform behave as though we might somehow escape the reality of an aging population or at least defer the day of reckoning. They should be reminded that the cost of a truly adequate retirement income system can only increase as time goes by.

Canada has reached its national middle age. The time to start planning for the future is now. The Ontario Federation of Labour is persuaded that its recommendations for the expansion of public programs are the most practical approach to securing the financial needs of the majority of Canadians in retirement. A solid foundation of social security will also lay the basis for a private pension system which enjoys the confidence of its participants and the relief of being judged by standards it is capable of achieving.

That is our statement, Mr. Chairman. We would be quite happy to answer any questions.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Pattinson.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

Welcome to our meetings today. Mr. Pattinson, you are on a number of boards of trustees of pension plans, I understand.

Mr. Pattinson: That is correct.

[*Traduction*]

Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec, précisément parce que ces programmes permettent à la majorité des Canadiens d'acquérir des droits à une pension adéquate. Aucune autre solution comparable ne peut être aussi efficace et aucune autre stratégie n'offre aux Canadiens la possibilité de s'ajuster progressivement au vieillissement de la population.

Le groupe de travail a reçu de nombreux témoins qui ont fait valoir que la réforme des pensions coûterait trop cher ou qu'elle n'est pas nécessaire. Si la réforme des pensions ne s'impose pas, pourquoi un comité sénatorial spécial a-t-il recommandé que les prestations versées par le RPC et le RRQ soient portées à 50 p. 100 du revenu jusqu'à concurrence d'une fois et demie le salaire industriel moyen. Nous nous demandons pourquoi le groupe de travail fédéral chargé d'étudier la politique du revenu à la retraite a constaté qu'au moins deux tiers des Canadiens à revenu moyen connaîtront une baisse de leur niveau de vie à la retraite si rien n'est changé. Nous nous demandons pourquoi en Ontario, une commission royale d'enquête a mis quatre ans à présenter un rapport en neuf volumes. Nous nous demandons pourquoi le gouvernement fédéral a parrainé une conférence nationale des pensions. Nous nous demandons pourquoi la majorité des organismes qui représentent le peuple ont recommandé que le Régime des pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec soient étendus.

La réponse est simple: la réforme s'impose. Les intérêts privés peuvent faire valoir que nous devrions nous satisfaire du statu quo mais les gouvernements ne peuvent accepter cette proposition. Ceux qui disent que nous ne pouvons nous permettre les dépenses que représente une réforme se comportent comme si nous pouvions fermer les yeux devant le vieillissement de la population. Il faudrait rappeler à ces personnes que le coût d'un système de revenu adéquat à la retraite ne peut qu'augmenter avec le temps.

La population canadienne est maintenant d'âge moyen. Il faut commencer dès maintenant à planifier l'avenir. La Fédération du travail de l'Ontario est convaincue que ses recommandations portant sur l'expansion des programmes publics constituent la solution la plus pratique pour garantir la sécurité financière de la majorité des Canadiens à la retraite. Une base solide de sécurité sociale permettra également l'ajout d'un régime privé de pension auquel tous les participants feront confiance et qui sera jugé par ses résultats.

Voilà, monsieur le président, notre déclaration. Nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Pattinson.

Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Monsieur Pattinson, je vous souhaite la bienvenue aujourd'hui. Vous siégez à un certain nombre de conseils d'administration de régime de retraite.

M. Pattinson: En effet.

[*Text*]

Mr. Miller: One of the criticisms that has been levelled, I think, at labour groups' recommendation of increasing the CPP to 50% of the AIW has been the effect it would have on private pensions. If workers are getting 50% replacement from the CPP, I think the business community fears their own plans—the private-sector plans—and therefore the capital markets in which they are very important will, in fact, suffer a great decline in capital. Now, what effect do you see an increase in the CPP having on the funds in which you are particularly involved? Do you see any change in the contributions to that fund at all?

Mr. Pattinson: Mr. Miller, one of the funds I am on is a multi-employer pension plan. In that plan, the benefit level is directly related to the contribution and it varies from one employer to another, but that plan was never developed to be the sole means of retirement income. It was designed to be a supplement to the Canada/Quebec Pension Plan. The goal of labour—and I think this is fair to say of all unions and is accepted by many companies—is a 75% level of earnings on retirement, and we see the Canada Pension Plan, along with private plans, providing that benefit level.

I would refer you to our brief we submitted earlier on page 4, the very bottom sentence:

> One of our major affiliates in the industrial sector reports that 33% of its membership in Ontario have no pension or a program which provides less than $7.00 per month per year . . .

I might add that happens to be the steelworkers.

We are a long way from that goal of 75%, and we see the private-sector pension plans being the supplement on top of an expanded Canada/Quebec Pension Plan to provide that level.

Mr. Miller: So the great concern, I think, is obviously that the private plans have not been able to cover enough people, for one thing, and the amount of return is very, very spotty at the best of times.

You in the federation are at the moment experiencing, I would imagine, a reduction in the number of members because of high unemployment. What effect is that having on those employees in plans? Do you have a provision by which employees can be out of a plan for one or two years and still be considered an active member within the pension plan?

Mr. Pattinson: Yes, in our multi-employer plan we have a bridging of service where a person, provided he works 850 hours over a period of three years, has no break in service. Unfortunately, that does not exist in most private pension plans, but you will find that very common, and in fact, general in multi-employer plans.

Mr. Miller: I will just pursue the use of capital funds, if the Canada Pension Plan is indeed increased to 50% and the contributions obviously are going to increase and the amount of funds is going to be increased. To what use do you see those funds being put? You see it as a pay-as-you-go fund still, I would imagine, in your report.

[*Translation*]

M. Miller: Les organisations de travailleurs réclament le relèvement du RPC à 50 p. 100 du salaire industriel moyen. Une des critiques formulées à l'égard de cette recommandation porte sur les répercussions que cela aurait sur les régimes privés. Si les travailleurs reçoivent 50 p. 100 du RPC, le monde des affaires craint que ses propres régimes, les régimes privés, et par conséquent les marchés de capitaux n'accuseront, en fait, une grande baisse d'investissement. Selon vous, quel effet aurait une augmentation du RPC sur les caisses de retraite qui vous intéressent particulièrement? Pensez-vous que les cotisations à ces caisses changeraient?

M. Pattinson: Monsieur Miller, parmi les caisses où je siège, il y a un régime de retraite regroupant plusieurs entreprises. Dans ce régime, les prestations sont directement fonction des cotisations et elles varient d'un employeur à l'autre; cependant ce régime n'a jamais été conçu comme étant la seule source de revenu à la retraite. Il a plutôt été conçu pour s'ajouter au RPC et au RRQ. L'objectif des travailleurs, c'est-à-dire de tous les syndicats et de nombreuses compagnies, c'est d'en arriver à 75 p. 100 du salaire à la retraite; nous pensons que le Régime de pensions du Canada, complété par des régimes privés, peut offrir ces prestations.

J'aimerais vous ramener au mémoire que nous avons présenté précédemment, la dernière phrase de la page 4 où on peut lire:

> Une de nos plus grandes associations affiliées dans le secteur industriel constate que 33 p. 100 de ses membres en Ontario n'ont pas de régime de retraite ou ont un régime qui leur donne moins de 7 dollars par mois par année . . .

Cette organisation affiliée regroupe les métallurgistes.

Nous sommes bien loin de cet objectif de 75 p. 100 et les régimes de pension du secteur privé pourraient s'ajouter au RPC et au RRQ qui seraient améliorés.

M. Miller: Donc vous pensez que les régimes privés ne couvrent pas suffisamment de personnes et que d'autre part les prestations ne sont pas adaptées.

Dans votre fédération, vous assistez, j'imagine, à l'heure actuelle à une réduction du nombre des membres à cause du fort taux de chômage. Quelle incidence cela a-t-il sur vos régimes? Les régimes ont-ils des dispositions permettant aux employés de se retirer pour un an ou deux du régime mais d'être quand même considérés comme membres actifs?

M. Pattinson: Oui, dans notre régime conjoint, nous avons une disposition d'échelonnement du service en vertu de laquelle une personne, à condition qu'elle travaille 850 heures sur trois ans, n'accuse pas d'interruption de service. Malheureusement, cette disposition ne se retrouve pas dans la majorité des régimes privés de retraite, mais elle est très courante, de fait elle est généralisée, dans les régimes conjoints.

M. Miller: J'aimerais passer maintenant à la question de l'utilisation des fonds; si le Régime de pensions du Canada est porté à 50 p. 100, les cotisations augmenteront et l'argent dans la caisse augmentera aussi. Comment cet argent devrait-il être utilisé? J'imagine que dans votre rapport, vous préconisez encore un régime à répartition.

[*Texte*]

Mr. Pattinson: Yes, we do.

Mr. Miller: We have had some suggestions that government should be using those funds for socially useful investments, and a social committee in Ontario this morning indicated housing would be one of the ways in which the Canada Pension Plan funds could be invested rather than in retiring debt, as some provinces are supposedly doing. Do you have any suggestions as to . . . ?

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): You do not have any proof.

Mr. Miller: I said "supposedly doing" because I do not have the proof. That is right, Flora.

Do you see any mechanism by which the Canada Pension funds can be used in a different way than they are by provinces now, in a way that may, in fact, add to the employment opportunities at this particular time?

Mr. Pattinson: We have no objection to the provinces who use that money now continuing to use it, provided they recognize it as a loan and that it eventually has to be repaid to the fund with interest.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): With interest.

Mr. Pattinson: Yes, with current interest. I think Don Lee would like to expand on that as to the investment end of it.

• 1500

Mr. Don Lee (Consultant, Ontario Federation of Labour): Yes, I think Glenn said to begin with that the OFL's position is that the Canada Pension Plan should be funded on a pay-as-you-go basis. We think that is the best way of financing social security pensions. I am always amused at those people who suggest that the Canada Pension Plan should be fully funded in advance, in the same way as a private sector occupational plan is, and never make the same suggestion with respect to Old Age Security or Guaranteed Income Supplement. They are providing income to people over 65 as well, and if you were going to pursue the logic relentlessly I think you would have to suggest that those plans be funded in advance as well.

The simple fact of the matter is that financing the Canada Pension Plan fully in advance, even at its present level of benefits, would result in the generation of levels of capital which would be considerably more than is necessary to buy out the whole of the economy, and we would have to start exporting money in fairly large quantities to other countries. Whatever the theoretical merits of that point of view are, the practical merits are nil.

Going back to the OFL's own more reasonable position that the benefits be financed on a pay-as-you-go basis, I think it is important to recall that in the federation's submission to the Royal Commission on Pensions in Ontario, there was a supplementary brief dealing with the question of financing in

[*Traduction*]

M. Pattinson: En effet.

M. Miller: Certains ont fait valoir que le gouvernement devrait utiliser cet argent pour des investissements sociaux; un comité social ontarien ce matin nous a dit que l'argent versé au Régime de pensions du Canada pourrait servir au logement plutôt qu'au financement de la dette comme certaines provinces semblent le faire. Qu'en pensez-vous?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous n'en avez aucune preuve.

M. Miller: J'ai dit «semblent» parce que je n'ai pas de preuve; vous avez raison, Flora.

Y aurait-il d'autres façons d'utiliser l'argent du Régime de pensions du Canada, que ce que font les provinces à l'heure actuelle, de façon peut-être à créer des emplois à l'heure actuelle?

M. Pattinson: Nous ne nous opposons pas à ce que les provinces qui utilisent cet argent maintenant continuent de le faire, à la condition qu'elles reconnaissent bien qu'il s'agit d'un prêt et qu'elles doivent en définitive le rembourser au Régime de pensions du Canada avec intérêts.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Avec intérêts.

M. Pattinson: En effet. Je crois que Don Lee aimerait compléter la réponse pour ce qui est des investissements.

M. Don Lee (expert-conseil, Fédération du travail de l'Ontario): Voici, je crois que Glenn a énoncé au départ la position de la Fédération du travail de l'Ontario, c'est-à-dire que le Régime de pensions du Canada devrait être un régime à répartition. C'est là, à notre sens, la meilleure façon de financer les régimes de sécurité sociale. Ce m'amuse toujours d'entendre ceux qui préconisent la pleine capitalisation préalable du Régime de pensions du Canada, tout comme pour un régime du secteur privé, mais qui ne font jamais la même recommandation pour les programmes de sécurité du revenu ou de supplément du revenu garanti. Ces programmes assurent aussi un revenu aux gens de plus de 65 ans et pour être logique, il faudrait recommander que ces programmes soient également capitalisés.

Il demeure cependant que la pleine capitalisation du Régime de pensions du Canada, même en ne changeant pas les prestations, engendrait des capitaux qui seraient beaucoup trop massifs pour l'économie; nous devrions exporter massivement notre argent vers d'autres pays. Il existe peut-être des avantages théoriques à cette recommandation mais je n'y vois pas d'avantages pratiques.

Pour en revenir à la position plus raisonnable de la FTO, c'est-à-dire que les prestations soient financées par un régime à répartition, il faut se rappeler que dans la communication de la Fédération à la Commission royale d'enquête sur les pensions en Ontario, nous avions ajouté un mémoire supplémentaire

[*Text*]

more detail, in particular the question of the relationship of pension financing to unemployment.

• 1505

I think it is fair to say that trade union organizations generally—if they could be persuaded that the accumulation of greater assets in public pension plans can be effectively deployed to bring about full employment, you would hear a hearty "yea" from all the people concerned. I personally do not think that is the effect of the existing arrangements, and I welcome the suggestion made by the Social Planning Council of Toronto, which appeared this morning, that any moneys which might accumulate there even on a relatively short-term basis should be directed to meeting housing needs.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

You mentioned that years spent caring for children under age seven should be excluded from the calculation of benefits under the Canada and Quebec Pension Plans. Some groups have advocated that perhaps years spent caring for a disabled relative—a parent or what have you—also be excluded. Have you given any thought to that; any discussion on that question?

Mr. Pattinson: Yes, I believe we would support that. We have mentioned the child drop-out one, because it has been so topical for so long, and we are very pleased to see that eventually it has been accepted by Ontario.

Mr. MacLellan: Yes, the reason being, of course, that they say if this person were in an institution which was paid for by the government, the cost would be a lot greater, and the person is able to stay in his or her own home during this time.

Mr. Pattinson: The same principle applies as to a child. In fact, more effort may be required. We would be supportive of that.

Mr. MacLellan: Good.

You say legislation is required that joint employer-employee boards administer plans where either party so desires. Do you feel that retirees should be included on these boards; should be members of these boards? What is your position on retirees having a say in the distribution of pension funds or the augmentation of pension funds?

Mr. Pattinson: The same as they have, let us say, within their union now. That varies between one union and another, as to whether they have rights. But as long as they are active, why not? We think the main point is that unions or their bargaining agents have a say. Right now we have no say and we lack—seriously lack—information on pension plans. We are seeing a lot of them—I can think of one of my own where

[*Translation*]

portant sur le financement, notamment sur les liens entre le financement des régimes de pension et le chômage.

Si les syndicats, de façon générale, pouvaient être sûrs que l'accumulation des fonds dans les caisses de retraite publiques servent vraiment à la réalisation d'une politique de plein emploi, leur réponse serait un «oui» retentissant. Je ne crois pas, en ce qui me concerne, que les dispositions actuelles aient cet effet, et à cet égard, j'appuie la suggestion du Conseil de planification sociale de Toronto, qui a comparu ce matin, voulant que les fonds accumulés dans ces caisses servent à court terme à répondre aux besoins en matière de logement.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Vous avez indiqué que les années passées à prendre soin d'enfants de moins de sept ans ne devraient pas compter dans le calcul des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec. Certains groupes ont préconisé la même chose relativement aux années passées à prendre soin de parents ou d'autres personnes handicapées. Vous avez examiné cette possibilité, vous en avez discuté?

M. Pattinson: Je pense que nous pouvons également être d'accord avec cette suggestion. Nous avons parlé de la clause d'exclusion pour le fait d'élever des enfants parce qu'elle est venue sur le tapis plus souvent. Nous sommes très heureux, soit dit en passant, qu'elle ait été finalement acceptée par l'Ontario.

M. MacLellan: Dans le cas que je vous soumets, on fait valoir que si la personne en question était placée dans une institution payée par le gouvernement, il en coûterait davantage au gouvernement. De cette façon, elle peut rester chez elle tout ce temps.

M. Pattinson: Le même principe vaut dans le cas des enfants. Il faudrait autrement payer davantage, avoir plus de services.

M. MacLellan: Très bien.

Vous indiquez également que des conseils d'administration mixtes employeur-employés devraient avoir la haute main sur les régimes lorsque les uns ou les autres le souhaiteraient. Vous pensez qu'il devrait également y avoir des représentants des retraités au sein de ces conseils? Que pensez-vous de l'idée de donner voix au chapitre aux retraités lorsqu'il s'agit de la distribution et de l'augmentation des fonds provenant des régimes de pensions?

M. Pattinson: Ils jouissent du même privilège actuellement par la voix de leur syndicat. L'étendue de leurs droits varie évidemment selon le syndicat. S'ils étaient encore actifs, pourquoi pas? L'important, c'est que les syndicats et leurs agents négociateurs aient leur mot à dire. Ce n'est pas le cas actuellement. Nous faisons face à un sérieux manque d'information en ce qui concerne nos régimes de pensions. Il y en a beaucoup qui sont acculés à la faillite. En ce qui me concerne,

[*Texte*]

if it had not been a union plan, there would not have been any pension at all, in a bankruptcy.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Lee: Excuse me, if I could just add to that, I think it is worth recalling that the federation has made a recommendation which would tend to encourage the kind of participation by retired members that you apparently are contemplating in number 20, by suggesting that there be a legal recognition of the right of a union to negotiate on behalf of its retired members and the responsibility of employers to bargain in good faith on all related matters. I think that is worth emphasizing, because in my experience as a consultant to trade unions attempting to negotiate pensions, very often the response of an employer to a union's suggestion that there be adjustments in the level of pensions after retirement is that the union does not have the legal right to represent its retired members and therefore has no right to raise such an issue at the bargaining table. I think that is not a very constructive attitude, and it is one that needs to be changed by legislation.

Mr. MacLellan: One of the gentlemen this morning who worked for Algoma said that through his union negotiations the retirees were able to get an augmentation of their income, and that he credited his union, United Steelworkers, with taking this issue in hand and making it a point at the negotiating table of fighting for the rights of the retirees. I just wonder if the gentleman from the United Steelworkers has anything further on that that would help us.

Mr. D. Taylor (District Representative, United Steelworkers of America: Ontario Federation of Labour): Yes. That certainly is possible to do with some employers, depending on the bargaining situation that exists from time to time. Normally the adjustments that are made are ad hoc arrangements; that is, the increases are not part of some system that is built into the plan and delivers increases automatically. But the great majority of our pension plans, and indeed the great majority of our members, are not covered or protected by any such provision. We try in almost every case, but we do not succeed in the majority of cases.

Mr. MacLellan: Do you take any position at all on certain pension benefits being granted by small business, through a money purchase program such as a modified RRSP or an RPA, or do you feel small businesses should not have to be involved in that? The reason I say a money purchase program is that it would eliminate the administrative problems that a funded plan would require.

Mr. Pattinson: We believe everybody in Canada should be covered by pension plans, and if that is the best means of doing it, so be it. We do not feel the money purchase plan is the appropriate route in the larger bargaining units. People want to know what they are getting for their money.

[*Traduction*]

s'il n'y avait pas de régime syndical, il n'y aurait pas de régime du tout.

M. MacLellan: Je comprends.

M. Lee: J'aimerais ajouter quelque chose, si vous le permettez. Il convient de rappeler que la fédération a présenté une recommandation qui va dans le sens d'une participation des membres retraités, telle qu'envisagée à votre numéro 20. Elle a voulu faire reconnaître juridiquement le principe selon lequel le syndicat a le droit de négocier au nom de ses membres retraités et l'employeur a la responsabilité de négocier de bonne foi sur toutes les questions pertinentes. Selon moi, c'est un point sur lequel il faut insister, parce que mon expérience en tant que conseiller de syndicats en matière de pension m'a montré que très souvent, les employeurs rejettent toutes les propositions des syndicats visant des rajustements de la pension après la retraite, sous prétexte que les syndicats n'ont pas juridiquement le droit de représenter leurs membres retraités. Pour cette raison, ils n'ont pas le droit de soulever la question à la table des négociations. Donc, la présente suggestion est constructive. C'est quelque chose qui devrait être modifié dans la loi.

M. MacLellan: Un des témoins de ce matin, qui travaillait pour Algoma, nous a indiqué que son syndicat avait réussi à négocier une augmentation du revenu des retraités. Il donnait tout le crédit à son syndicat, les Métallurgistes unis, pour avoir accepté de défendre les droits des retraités à la table des négociations. Je ne sais pas si le représentant des Métallurgistes unis a quelque chose à ajouter à ce sujet.

M. D. Taylor (représentant de district, Métallurgistes unis d'Amérique, Fédération ontarienne du travail): Il est certainement possible de procéder de cette façon avec certains employeurs, selon l'état des négociations à telle ou telle époque. De façon générale, ces rajustements sont des rajustements spéciaux, en ce sens qu'ils ne sont pas prévus par des dispositions du régime. Ils ne sont pas faits d'office. Il reste que pour la grande majorité des régimes de pensions, pour la grande majorité de nos membres, cette avenue nous est fermée. Nous tentons chaque fois d'amener la question sur le tapis, mais c'est sans succès dans la plupart des cas.

M. MacLellan: Avez-vous une attitude quelconque pour ce qui est de la possibilité que les petites entreprises versent certaines formes de pensions, par l'entremise d'un régime de souscription au comptant, comme un REER modifié ou un CPE, ou croyez-vous que les petites entreprises doivent être laissées à l'écart de cette question? La raison pour laquelle je parle d'un régime à souscription au comptant est qu'un tel régime permettrait d'éviter les problèmes administratifs reliés à un régime à capitalisation entière.

M. Pattinson: Nous pensons que tout le monde, au Canada, devrait être protégé par un régime de pensions. Si c'est la meilleure façon d'y arriver, nous sommes bien d'accord. Nous ne pensons pas cependant que les régimes à souscription au comptant conviennent aux grandes unités de négociation. Les gens, de façon générale, veulent savoir ce qu'ils obtiennent pour leur argent.

[*Text*]

That has generally been the approach of labour over many years. We tend to negotiate flat-rate benefits.

Mr. MacLellan: Yes. Is that the experience now on pension questions? With the tight economic times, are pensions still the concern they were, say, three years ago?

Mr. Pattinson: More than ever.

Mr. MacLellan: More than ever.

Mr. Pattinson: More than ever, because of the unemployment problems.

Mr. MacLellan: So the interest is increasing.

Mr. Pattinson: It is higher.

Mr. MacLellan: Thanks, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

If I could get clarification on a couple of the recommendations you have made, on your recommendation 4, that all public pensions should increase automatically with improvements in the standard of living, could you explain to me in more detail just how that would work?

Mr. Lee: Basically the notion is that public plans are presently indexed by two different methods to the Consumer Price Index. We are suggesting that particularly in relation to the Old Age Security and minimum guarantees, there is a need to build in an improvement in the overall value of the benefit as the economic times improve generally. So when there is, over and above price increases, an improvement in real wages, for example, using the average industrial wage, that index would be used to index the pension rather than the Consumer Price Index. So the benefit would tend to increase during periods when there were advances in the value of real wages.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Would you see any difficulty in the fact that you move from one to the other? Is it not better, in other words, to say the increases are going to be tied to the CPI or they are going to be tied to the increases in the average industrial wage? What would you do? Would you change it every month or every three months? How would you make it work?

• 1515

Mr. Lee: In the case of the Old Age Security, the changes take place every three months. But for administrative purposes in relation to this proposal, I think choosing a basis for the adjustment on an annual basis would be quite satisfactory. Although there are any number of ways of devising indices which might accomplish our objectives, I do not see any technical or administrative problems on the basis of clear-cut rules, at least. This year the basis of the indexing will be the average industrial wage. Next year, because there has not been

[*Translation*]

Donc, au cours des années, des syndicats ont adopté cette attitude. Ils préfèrent négocier des prestations fixes.

M. MacLellan: Je comprends. Avec la crise économique, la question des pensions est toujours aussi importante qu'il y a trois ans, par exemple?

M. Pattinson: Plus que jamais.

M. MacLellan: Plus que jamais.

M. Pattinson: À cause du chômage.

M. MacLellan: L'intérêt s'accroît.

M. Pattinson: En effet.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

C'est à M^lle^ MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

J'aimerais avoir quelques précisions au sujet de certaines de vos recommandations, en particulier votre recommandation numéro 4, voulant que toutes les pensions publiques soient rajustées automatiquement selon le rythme des améliorations au niveau de vie. Vous pourriez me donner plus de détails à ce sujet?

M. Lee: De façon générale, les régimes publics sont actuellement reliés à l'indice des prix à la consommation selon deux méthodes différentes. Nous disons qu'il est important, surtout pour les pensions de sécurité de la vieillesse et les garanties minimums, de prévoir un rajustement de la valeur générale des prestations au fur et à mesure que l'économie du pays s'améliore. En plus de l'augmentation des prix, s'il y avait, par exemple, amélioration du revenu réel des travailleurs au pays, telle que reflétée dans le salaire industriel moyen, ce serait ce salaire industriel moyen qui servirait à indexer les pensions, plutôt que l'indice des prix à la consommation. Donc, les prestations augmenteraient également au cours des périodes où les salaires réels augmenteraient.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous ne verriez pas de problème à passer d'un indice à un autre? Ne serait-il pas préférable d'utiliser soit l'indice des prix à la consommation, soit le salaire industriel moyen? Par ailleurs, comment procéderiez-vous? Vous feriez des rajustements tous les mois, tous les trois mois?

M. Lee: Dans le cas des pensions de sécurité de la vieillesse, les changements sont apportés tous les trois mois. Dans le cas présent, des rajustements annuels pourraient être satisfaisants du point de vue administratif. Il peut y avoir plusieurs indices qui servent à ces rajustements, mais quelles que soient les périodes de rajustement, cela ne pose pas de problème du point de vue technique ou administratif. Une année, ce pourrait être le salaire industriel moyen qui serait utilisé. L'année suivante, comme aucune croissance ne se serait manifestée dans

[*Texte*]

any growth in the economy, it will be the Consumer Price Index. It is a one-time calculation and there should not be any difficulty for the government's computers.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you give me some further explanation on your point number 5, that the minimum guarantees produced by the Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement be available to person aged 60 or over who are unemployed or widowed? The minimum guarantees produced by the Old Age Security, that is universal, and so that would apply to everybody. There is no minimum guarantee there; that is a basic payment. So it says, persons aged 60 who are widowed or who are unemployed. A person who retires at age 60 and draws a pension can also claim to be unemployed. Are you saying that person should also be able to collect the Old Age Security?

Mr. Lee: No, we are saying the minimum guarantee should be available on the same basis as the existing spousal allowance for persons between the ages of 60 years and 65 years who are married or attached otherwise to a person who is over 65 years.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You would make the same criteria apply?

Mr. Lee: Right. I should say we have not by any means attempted to develop this proposal in detail. What we wanted to do here was to focus on what we consider to be a very substantial need in our society which has not been seriously addressed by the pension debate so far; that is, there is an increasing number of people, I think it is fair to say, who find themselves in very difficult circumstances in the years immediately before the usual normal retirement age. This might do it, but the point is to establish some minimum guarantee for those people who are genuinely in need in those five years.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think the point has been addressed by a great number of Canadians and others have heard it addressed.

Mr. Lee: I appreciate that other organizations have made proposals in this respect and drawn attention to this. However, it has not been a major concern of a lot of the government commissions that have reported on pensions.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The question that is addressed is primarily: To whom should that kind of assistance be provided? And there are individuals who desperately need it. But it could have been read into this recommendation that what was being suggested was a means of getting a universal application of OAS at age 60 years. I just wanted to make sure that is not what you were intending, because I think there would be a good deal of opposition to it.

Mr. Pattinson: Miss MacDonald, we have many of our private plans, which provide for retirement now as low as age 60, with a bridge benefit until 65 when the Canada/Quebec Pension Plan comes in. But one of the problems we are running

[*Traduction*]

l'économie, ce serait l'indice des prix à la consommation qui serait utilisé. Ce serait un nouveau calcul chaque fois, de sorte que les ordinateurs du gouvernement ne devraient pas avoir de difficulté.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous pouvez également me donner plus de détails au sujet de votre recommandation numéro 5, voulant que les garanties minimums provenant des pensions de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti soient accordées aux personnes de 60 ans et plus qui sont en chômage ou veufs ou veuves? La garantie minimum qui provient de la pension de sécurité de la vieillesse est universelle, et elle est accordée à tout le monde. D'ailleurs, c'est un paiement de base, ce n'est pas une garantie minimum. En outre, il est indiqué: les personnes de 60 ans et plus qui sont veufs ou veuves ou en chômage. Les retraités de 60 ans qui touchent une pension pourraient également se dire en chômage. Vous dites que dans ce cas, ils devraient également avoir droit à leur pension de sécurité de la vieillesse?

M. Lee: Non, nous disons que la garantie minimum devrait être versée de la même façon que l'est actuellement l'allocation au conjoint pour les personnes âgées de 60 à 65 ans et mariées à des personnes de plus de 65 ans, ou ayant des liens avec elles.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce serait le même critère qui s'appliquerait?

M. Lee: En effet. Je dois dire que nous ne nous sommes pas penchés sur les détails de cette proposition. Nous avons simplement voulu attirer l'attention sur ce que nous considérons comme un problème important dans notre société, un problème qu'ils ne peuvent jusqu'ici traiter suffisamment dans le cadre du débat sur les pensions. Il y a de plus en plus de personnes qui se trouvent dans une très mauvaise passe au cours des années précédant immédiatement l'âge normal de la retraite. Notre proposition pourrait peut-être régler le problème. L'essentiel serait qu'il y ait une garantie minimum versée aux personnes qui se trouvent vraiment dans le besoin au cours de ces cinq années.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je pense que bon nombre de Canadiens se sont penchés sur ce problème.

M. Lee: Je sais que d'autres organismes y ont fait allusion. Cependant, ce n'est pas un problème sur lequel se sont arrêtées tellement les diverses commissions gouvernementales qui ont présenté des rapports sur les pensions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): La question qu'il faut se poser, c'est à qui doit être versée cette aide. Il y a effectivement des gens qui en ont désespérément besoin. Cependant, cette recommandation aurait pu être considérée comme allant dans le sens de l'application universelle de la pension de sécurité de la vieillesse à 60 ans. Je voulais m'assurer que ce n'était pas le cas. Je pense en effet qu'elle pourrait se heurter à une vive opposition.

M. Pattinson: Beaucoup de nos régimes privés, mademoiselle MacDonald, permettent actuellement la retraite dès 60 ans, avec des prestations intérimaires jusqu'à 65 ans, alors que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du

[*Text*]

into today with the layoffs, with the introduction of all the microtechnology, is older people's being laid off who have very little hope of getting back into the workforce because of the amount of training they are going to need. Who wants to spend training on a person who is only going to be around for five years? Unfortunately, that attitude is a little too prevalent. Those people are in real trouble. I have to go into a plant tomorrow where it has been reduced from 400 people down to 88—people with over 30 years seniority who are out on the street with pensions of $230 or less, and they have very little hope of getting jobs.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): A great many of the people in real need between the age of 60 and 65 have no pensions whatsoever . . .

Mr. Pattinson: We are well aware of that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —and those are the people some of us have been trying to bring to the attention of government and organizations for a long time, and they are primarily women.

Mr. Pattinson: Yes, we agree.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would like to discuss recommendation 16 with regard to part-time workers. Again, I want some clarification here. You say:

> That legislation provide for a maximum eligibility period of 1 year and that part-time employees working 1,000 hours or more in a year be eligible

Now, we have had recommendations on this before and part-time employees are one aspect of pension reform that we want to address. We have, however, primarily been talking about those people who have been described as permanent part-time employees, and I want to know what your definition of a part-time employee is. For instance, if somebody goes to work for a year out of their lifetime or at one point in the year, who is not in that category of what is termed permanent part-time, do you look upon them differently? What is your definition of part time?

Mr. Pattinson: We would define it, I guess, in three areas: temporary, one takes a job for a month, for maybe 40 hours a week but only for a month . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Would you include them as being in the pension plan?

Mr. Pattinson: No. Then you would take the casual ones that may be in and out of the workforce. What we are finding now are people who regularly are working 10, 15, or 20 hours a week, but on a regular basis. We are well aware, especially with computers and with some of the odd shifts that are coming about, that part-time work is going to increase. So we are saying, the eligibility is one year working, and then

[*Translation*]

Québec interviennent. Cependant, avec les problèmes de mise à pied que nous connaissons actuellement, avec l'introduction de la micro-technologie et de bien d'autres choses encore, beaucoup de personnes âgées se retrouvent sans emploi et sans espoir de réintégrer la main-d'oeuvre active, à cause de l'étendue de la formation dont elles auraient besoin pour ce faire. Après tout, qui est prêt à dépenser pour former une personne qui ne pourrait travailler que pendant cinq ans? C'est malheureusement l'attitude la plus courante. Ces personnes sont en réelle difficulté. Justement, je dois visiter une usine, demain, où le personnel a été réduit de 400 à 88. Il y a là des gens qui ont plus de 30 ans d'ancienneté et qui se retrouvent dans la rue avec des pensions de 230 dollars, ou moins. Et ils ont très peu de chance de se trouver d'autres emplois.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): La grande majorité des personnes dans le besoin entre l'âge de 60 à 65 ans ne touchent aucune pension, quelle qu'elle soit . . .

M. Pattinson: Nous en sommes parfaitement conscients.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . et c'est sur le sort de ces personnes, en majorité des femmes, que certains d'entre nous veulent attirer l'attention des gouvernements et des organismes.

M. Pattinson: Je comprends.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais maintenant revoir avec vous votre recommandation numéro 16 ayant trait aux travailleurs à temps partiel. J'aimerais avoir quelques précisions à ce sujet. Vous dites ce qui suit:

> Cette loi prévoit une période d'admissibilité maximum d'un an, ainsi que l'inclusion des employés à temps partiel qui travaillent 1000 heures ou plus par année.

Il se trouve que nous avons déjà reçu des recommandations à ce sujet et que la question des employés à temps partiel est une des questions que nous voulons aborder dans le cas de la réforme des pensions. Jusqu'à présent, cependant, nous avons surtout parlé des employés à temps partiel qui travaillent sur une base plutôt permanente. À cet égard, je voudrais savoir quelle est votre définition d'un employé à temps partiel. Selon vous, quelqu'un qui travaille seulement une année au cours de sa vie, ou qui travaille seulement une époque de l'année, doit être traité différemment d'un employé à temps partiel qui travaille régulièrement? Quelle est votre propre définition de ce qu'est un employé à temps partiel?

M. Pattinson: Il peut y avoir trois situations: celle des gens qui travaillent sur une base temporaire, qui travaillent pendant un mois, par exemple, 40 heures par semaine, mais seulement pendant un mois . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous les rendriez admissibles au régime de pensions?

M. Pattinson: Non. Il peut y avoir également la situation des travailleurs occasionnels, c'est-à-dire les travailleurs qui entrent dans la main-d'oeuvre active et en sortent. Par ailleurs, il y a des gens qui travaillent 10, 15 ou 20 heures par semaine, mais sur une base régulière. Nous savons très bien qu'avec l'introduction des ordinateurs et les nouveaux corps de travail qui sont instaurés, le travail à temps partiel est appelé à

[*Texte*]

working the 1,000 hours a year, which is equivalent to half the year. We are saying those people should be covered by pension plans.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The business committee on pension policy talks about permanent part-time employees and providing eligibility to them after 700 hours a year. You do not seem to be as generous as the business committee.

Mr. Pattinson: I do not think we would argue with the 700 hours, but I think we might go a little farther than they do, as to what they consider permanent. If a person worked for two years and was out for one year and then was back in the workforce, we say they should be allowed in. Again, there are all types of arrangements you could come up with, such as the one we have in our multi-employer plan.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What we are really talking about is the category of employees whom one would define as permanent part-time employees.

Mr. Pattinson: We believe they should be covered and included in pension plans.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One final question has to do with the comment that you made earlier: Everybody in Canada should be covered by pension plans. I presume you mean pension plans other than the Old Age Security?

Mr. Pattinson: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And on page 18 of your brief you say:

> The commitment of the labour movement to equality for women in the labour force is further indicated by our efforts to secure equal pay for work of equal value; equal opportunities through affirmative action, and improved arrangements for child care.

I would like to know something about the commitment of the labour movement to equality for women who work in the home and whether or not they too are not part of the everybody in Canada who should be covered by pension plans.

Mr. Pattinson: They are, indeed, part of the everybody and the OFL has proposed that there be automatic credit splitting in the event of the retirement of one member of the couple.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But no pension plan in their own right?

Mr. Pattinson: I think credit splitting amounts to a pension plan in their own right. What you are getting at is that we are

[*Traduction*]

prendre de plus en plus d'importance. Aussi, nous estimons que l'admissibilité au régime de pensions doit être possible au bout d'un an, ou de 1,000 heures de travail par année, ce qui est l'équivalent d'une demi-année de travail normal. Nous pensons que les personnes qui accumulent ces heures devraient être admissibles au régime de pensions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Le comité des entreprises sur les pensions fait état d'employés à temps partiel travaillant sur une base permanente et de leur admissibilité au régime de pensions au bout de 700 heures de travail par année. Vous ne semblez pas être aussi généreux que le comité des entreprises.

M. Pattinson: Nous n'avons rien contre les 700 heures. Par ailleurs, nous serions peut-être prêts à aller un peu plus loin dans notre définition des employés à temps partiel travaillant sur une base permanente. Nous serions prêts, par exemple, à prévoir le cas d'une personne qui aurait travaillé deux ans, se serait absentée du travail pendant un an, et serait revenue au travail par la suite. Nous serions prêts à prévoir toutes sortes de dispositions de ce genre, comme celle qui s'applique au régime regroupant plusieurs employeurs.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous voulons essentiellement parler de la catégorie des employés considérés comme des employés à temps partiel sur une base permanente.

M. Pattinson: Ils devraient être protégés et inclus dans le régime de pensions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mon dernier point a trait à une observation que vous avez faite un peu plus tôt. Vous avez indiqué que tout le monde, au Canada, devrait être protégé par un régime de pensions. Je suppose que vous voulez parler d'un régime de pensions comme tel, non pas la pension de sécurité de la vieillesse.

M. Pattinson: En effet.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): À la page 18 de votre mémoire, vous indiquez ceci:

> L'engagement du mouvement syndical vis-à-vis de l'égalité des femmes au travail est en outre illustré par ses efforts en vue de faire appliquer le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, en vue de susciter des chances égales pour les femmes par l'action positive, et d'améliorer les facilités de garde d'enfants.

Je voudrais savoir ce qu'il en est de l'engagement du mouvement syndical vis-à-vis de l'égalité des femmes qui travaillent au foyer et si, selon lui, ces femmes devraient avoir également le droit d'être protégées par des régimes de pensions.

M. Pattinson: Elles occupent également une place importante, et c'est pourquoi la Fédération ontarienne du travail a proposé le partage des crédits d'office lorsqu'un des deux partenaires est à la retraite.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais elles ne doivent pas avoir droit à leur propre régime de pensions?

M. Pattinson: Le partage des crédits est l'équivalent. Si ce dont vous voulez parler est une pension pour les femmes au

[*Text*]

opposed to the homemakers' pension—unashamedly . . . for reasons that are outlined in this brief.

• 1530

Although on the face of it it seems like a reasonable proposal in some respects, we feel it has effects which are unfortunate and, in particular, inequitable, even inequitable amongst women. The labour force data for December 1982 indicate that somewhere between 50% and 60% of women are participating in the labour force. We know that that tends to be at a lower wage and with more part-time jobs than for men. This is reflected in the level of contributions they are making to the Canada Pension Plan.

The proposal that homemakers be credited with a Canada Pension Plan benefit on the basis of half the average industrial wage would still leave those women who are homemakers and who are working in the labour force but for the minimum wage with less pension than the woman who works exclusively in the home. We do not think that is a reasonable proposition. Nor it is a reasonable proposition for the two-earner couples, where typically the woman in the couple would again work at a relatively low wage and possibly in part-time employment.

Furthermore, if the level of benefits under the Canada Pension Plan were increased to 50% of earnings up to the average industrial wage, I think it is fair to say that women would be perhaps the most significant group to benefit, because I do not think there is any doubt the Canada Pension Plan is the most effective way of providing for the earning of pension rights in all paid employment.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Have you, in arriving at that decision, ever done a survey of the spouses of your workers—those spouses who work in the home—to find out what their view of this subject is?

Mr. Lee: No, we have not done such a survey, but I think if we did, we would also ask the spouses whether they were prepared to see their husbands' wage incomes reduced by the additional contribution that would be required for the Canada Pension Plan; and consequently, I suppose it could significantly reduce their pre-retirement earnings while they were working in the home before the husband retired. I think we would also have to ask the women who are working in the labour force and working in the home what their attitude is on the same issue; and in particular, the single women who are working in the labour force and perhaps at the same time having to care for young children.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands: I think you might look at the suggestion you put forward as to increases in the Canada Pension Plan and the premiums which should be increased and wonder if those too do not have some impact on the total family income.

Mr. Lee: I am sure they do, but the unfortunate fact is that if you do not forgo some of your income in your pre-retirement

[*Translation*]

foyer, nous n'avons pas honte de dire que nous sommes contre, et ce, pour les raisons que nous indiquons dans notre mémoire.

Même si c'est une proposition qui peut sembler raisonnable au premier abord, nous pensons que son application peut avoir des conséquences malheureuses, injustes et inéquitables chez les femmes. Les données sur la main-d'oeuvre active, au mois de décembre 1982, indiquent qu'il y a de 50 à 60 p. 100 des femmes qui en font partie. Et nous savons que leur salaire a tendance à être moindre que celui des hommes, qu'elles occupent plus d'emplois à temps partiel que les hommes. Les cotisations qu'elles versent au Régime de pensions du Canada s'en ressentent.

La proposition qui veut que les femmes au foyer soient considérées comme cotisant automatiquement au Régime de pensions du Canada sur la base de la moitié du salaire industriel moyen ferait que les femmes qui travaillent à la fois au foyer et à l'extérieur, mais pour le salaire minimum, auraient droit à une pension moindre que les femmes qui travailleraient exclusivement au foyer. Nous ne croyons pas que cette proposition soit raisonnable. Elle n'est pas raisonnable non plus dans le cas des couples où les deux partenaires travaillent et où la femme, selon la tendance générale, travaille à un salaire relativement moins élevé, et probablement à temps partiel.

Par ailleurs, si le niveau des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada passait à 50 p. 100 des gains, jusqu'au salaire industriel moyen comme maximum, ce serait les femmes qui en profiteraient sûrement le plus, le Régime de pensions du Canada étant sans aucun doute le moyen le plus efficace de donner droit à la pension relativement à n'importe quel emploi rémunéré.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Avant d'en arriver à cette décision, avez-vous procédé à un sondage auprès des femmes de vos travailleurs qui restent au foyer? Avez-vous sollicité leurs vues?

M. Lee: Non, nous n'avons pas procédé à un tel sondage. Si nous le faisions, cependant, nous leur demanderions également si elles sont prêtes à voir le revenu de leur mari diminuer de la part qui constituerait la cotisation supplémentaire au Régime de pensions du Canada. Il faut supposer que les revenus d'avant retraite du couple en seraient diminués d'autant. Par ailleurs, il nous faudrait également poser la question aux femmes qui travaillent à la fois à l'extérieur et au foyer. Il y a en particulier le cas des femmes seules qui appartiennent à la main-d'oeuvre active et qui doivent en même temps prendre soin de jeunes enfants.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Dans ce cas, revoyez votre suggestion touchant l'augmentation du Régime de pensions du Canada et l'augmentation des cotisations qui en découle. Demandez-vous si cette suggestion n'aurait pas également des effets sur le revenu familial global.

M. Lee: Je suis sûr que c'est le cas, mais malheureusement, il faut se départir d'une partie de son revenu d'avant retraite

[*Texte*]

years you are going to end up with inadequate pension. Any argument that we should defer or entirely forget about any notion of pension reform because of the costs involved presumes that it is acceptable that one-third of the adult population at some point in the future will live on inadequate incomes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, I am sure that will be so if you continue to deny women who live in the home the opportunity to receive adequate incomes.

Mr. Lee: Even if you grant to women who continue to work in the home benefits for that particular kind of work, you will have a vast army of women who work in the labour force and who end up receiving entirely inadequate benefits.

Mr. Pattinson: Miss MacDonald, NAC, which presented this brief, proposes homemaker proposals. They also supported an increase in the Canada Pension Plan of 50% and said that is the most important proposal... the improvement in the Canada Pension Plan; increasing it to 50%.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The National Action Committee have very strongly advocated that women who work in the home be able to contribute to pension plans in their own right.

Mr. D. Taylor: But what Mr. Pattinson is saying is that in their brief they have also stated that the proposals to increase the benefits of the Canada Pension Plan . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am aware of that.

Mr. D. Taylor: —are the most important of any of the proposals.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am aware that they have made both recommendations. But I was questioning, really, the statement that everybody in Canada should be covered by pension plans and everybody . . .

Mr. Pattinson: Miss MacDonald, believe me, we have spent hours debating this homemaker one and all the women's issues, and we believe the proposals we have put on the table are more positive and will do more for the women of Canada than just taking the homemaker one.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Pattinson, I would like to thank you and your committee for a very, very good brief. It is obvious you put a lot of work into it, and we will certainly take it into consideration. I would like to thank you very much for appearing before us today.

Mr. Pattinson: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): The next group is the United Auto Workers.

Mr. White.

[*Traduction*]

pour s'assurer une pension adéquate le moment opportun. Prétendre qu'une réforme des pensions, quelle qu'elle soit, doive attendre ou être tout simplement rejetée à cause des coûts revient à dire qu'il faut accepter qu'un tiers de la population d'âge adulte, à un certain moment dans l'avenir, ait des revenus inadéquats.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis sûre que c'est ce qui se produira si vous continuez de refuser aux femmes qui travaillent au foyer l'occasion de toucher des revenus adéquats.

M. Lee: Même si vous décidez de rémunérer les femmes qui travaillent au foyer comme telles, vous aurez toujours une multitude de femmes qui travailleront à l'extérieur et qui se retrouveront avec des revenus tout à fait inadéquats.

M. Pattinson: Le Comité d'action nationale, dans son mémoire, traite de la situation des femmes au foyer, mademoiselle MacDonald. Il s'est dit également d'accord avec une augmentation du Régime de pensions du Canada à 50 p. 100. C'est pour lui une des mesures les plus importantes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Le Comité d'action nationale appuie fortement le principe selon lequel les femmes au foyer doivent avoir le droit de cotiser à leur propre régime de pensions.

M. D. Taylor: Ce que M. Pattinson vous fait remarquer, c'est que son mémoire traite également de cette proposition visant à accroître les prestations du Régime de pensions du Canada . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je sais.

M. D. Taylor: . . . et la considère comme la plus importante.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je sais qu'il a fait des recommandations à ces deux niveaux. Je reviens seulement sur votre déclaration selon laquelle tout le monde, au Canada, devrait être protégé par un régime de pensions. Il me semble . . .

M. Pattinson: Nous avons passé des heures, mademoiselle MacDonald, à débattre de cette question des prestations aux femmes au foyer, et d'un tas d'autres questions touchant les femmes. Nous croyons que nos propositions seront les plus positives dans les circonstances et profiteront à toutes les femmes au Canada. Nous croyons qu'elles seront préférables à celles qui visent seulement les femmes au foyer.

Le vice-président (M. Dantzer): Je tiens à vous remercier, vous et votre délégation, monsieur Pattinson, de nous avoir présenté un très, très bon mémoire. Il est évident qu'il y est entré beaucoup de travail. Nous y accorderons certainement une grande attention. Donc, merci encore une fois d'avoir bien voulu être des nôtres aujourd'hui.

M. Pattinson: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Les témoins suivants nous viennent des Travailleurs unis de l'automobile.

Monsieur White.

[*Text*]

Mr. Robert White (Canadian Director and International Vice-President, United Auto Workers Union): Thank you, Mr. Chairman and members of the committee. I have two people with me today: Mr. Bob Nickerson, who is the Administrative Assistant and who does a lot of collective bargaining on pensions and other matters; and Mr. Sym Gill of our research department, who also does a great deal of work on pension issues.

I thought probably what I ought to do, rather than go through a lot of the repetitive positions of the labour movement, is just read a brief summary which we have on our presentation and maybe deal with some collective bargaining issues, as we see them among pensions, and leave some time for questions.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. White, we would appreciate that.

Mr. White: Our summary says our brief to the parliamentary task force on pension reform takes as a starting point that all Canadian workers should have a retirement income which is above the poverty level, which is indexed to increases in the cost of living, and which ensures that low- and middle-income earners maintain their living standards in retirement. We are convinced that for the majority of Canadian workers improvements and expansion of our public programs represents the most practical and efficient way of ensuring adequate retirement income. We make that statement as an organization which currently finds itself with about 90% of its members covered by private pension plans.

To achieve these ends, we propose substantial increases in the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement benefits to raise the current elderly up to the poverty line. We also recommend that the level of benefits under the Canada/Quebec Pension Plan be increased to 50% of earnings, up to the average industrial wage. Further recommendations on these public plans include the extension of the child-rearing drop-out provision to those who provide care for elderly or disabled relatives; automatic credit splitting when the younger spouse reaches age 65 or in the event of a marriage breakdown, and extension of benefits to all common-law spouses.

We recognize that employer-based pensions will continue to play an important supplementary role in an expanded public pension system. Therefore major reforms are proposed for the private pension system, including full vesting after two years of service, indexation of current pensions, deferred benefits on the basis of excess interest earnings by the pension fund, and fairer treatment of refunds of contributions.

Several recommendations are aimed primarily at the unfair treatment which many women face under employer-based

[*Translation*]

M. Robert White (directeur canadien et vice-président international, Syndicat des Travailleurs unis de l'automobile): Merci, monsieur le président, membres du comité. Je suis accompagné de deux personnes aujourd'hui: M. Bob Nickerson, adjoint administratif, qui s'occupe beaucoup des pensions et des autres questions connexes, de même que M. Sym Gill, de notre service de recherche, qui s'intéresse également beaucoup aux pensions.

Plutôt que de revenir sur les positions bien connues du mouvement syndical, j'aimerais lire un bref résumé de notre mémoire et traiter du processus de la négociation collective, tel qu'il s'applique aux pensions. Je répondrai ensuite aux questions du comité.

Le vice-président (M. Dantzer): Nous vous en serions reconnaissants, monsieur White.

M. White: Notre mémoire au groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions part du principe que tous les travailleurs canadiens ont droit, à la retraite, à un revenu qui dépasse le seuil de la pauvreté, qui est indexé de façon à absorber les augmentations du coût de la vie et qui assure, à la retraite, à ceux d'entre eux qui ont de faibles revenus et des revenus moyens un niveau de vie auquel ils sont habitués. Nous sommes convaincus que pour la majorité des travailleurs canadiens, l'amélioration et l'extension des programmes publics représentent le moyen le plus pratique et le plus efficace de veiller à ce qu'ils aient un revenu adéquat à la retraite. Nous l'affirmons malgré le fait qu'en tant qu'organisme, nous ayons 90 p. 100 de nos membres, actuellement, qui participent à des régimes de pensions privés.

En vue d'atteindre cet objectif, nous proposons des augmentations importantes de la pension de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, de façon à faire passer le seuil de la pauvreté dès maintenant à nos personnes âgées. Nous recommandons également que le niveau des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec soit porté à 50 p. 100 des gains, jusqu'au salaire industriel moyen comme maximum. Les autres recommandations touchant les régimes publics incluent l'extension de la clause d'exclusion pour la garde des enfants aux personnes qui prennent soin de personnes âgées ou de parents handicapés, le partage des crédits d'office lorsque le plus jeune des conjoints atteint l'âge de 65 ans, ou lorsqu'il y a rupture du mariage, ainsi que le versement des prestations au conjoint de droit commun.

Nous reconnaissons le fait que les pensions offertes par les employeurs doivent continuer de jouer un rôle d'appoint important, même avec un régime public plus étendu. C'est pourquoi nous préconisons des réformes importantes des régimes de pensions privés, y compris la dévolution intégrale après deux ans de service, l'indexation des pensions actuelles, le versement de prestations différées sur la base d'intérêts excédentaires accumulés par les caisses de retraite et l'instauration d'un système plus juste de remboursement des cotisations.

Plusieurs de nos recommandations visent à remédier spécifiquement au traitement injuste que subissent les femmes

[*Texte*]

plans. These include making mandatory the provision of survivor benefits, as well as the extension of these rights to common-law marriages, the use of unisex mortality tables to calculate benefits under money purchase plans, and the treatment of pension entitlements as family assets to be divided equally in the event of marriage breakdown. As well, we recommend that participation in pension plans not be precluded on the basis of age, sex, part-time status or service longer than one year.

• 1525

Finally, we are concerned about the rights of plan members and their representatives. We recommend that workers have the right, if they so choose, to participate in the administration of their plan, that bargaining agents be granted recognition under pension plan legislation, and that all financial and actuarial information be available to workers and their bargaining agents.

That really is a summary of what is contained in our presentation. Let me just make some moral observations, Mr. Chairman, before we get into the questions.

I think it is fair to say our union has as long a history as any labour organization in the whole question of the development of private pension plans. We first negotiated employer pensions in 1950—at that time with significant opposition by many employers—and our right to bargain for retirees, some of which continues today. We have not just bargained for retirees; we have in our union kept a close liaison with those who go on pensions, etc., by forming retiree groups, by having staff members looking after retiree programs. So we are working with people who are out on pensions on an ongoing basis.

As I said in my earlier presentation, in terms of our membership approximately 90% are covered by some form of private pension plan. Yet even as concerned and forceful as we have been at the bargaining table on the question of pensions, we looked at some averages for 1981 and found, for example, an agricultural implements company where the average was $4,600 coming out of their private pension plan for the year, $6,100 in the auto industry, $2,850 in another parts company, $905 in another smaller company, and we had a small aerospace company where it was as small as $650 for the year.

Of course, you run into major problems when you get into a decline in the economy, such as we have gone through in the past number of years, with plant shutdowns and dislocation, where workers have lost their pension entitlements. We have had to occupy plants in this province to get employers to pay

[*Traduction*]

dans le cadre des régimes de pensions offerts par les employeurs. Elles concernent, entre autres, les prestations au survivant obligatoires, l'extension de ces droits au mariage de droit commun, l'utilisation de tables de mortalité unisexes dans le calcul des prestations offertes par les régimes de souscription au comptant et le principe selon lequel le droit à la pension doit être considéré comme un revenu familial à être réparti en parts égales à la rupture du mariage. Nous demandons par ailleurs que la participation aux régimes de pensions ne soit pas limitée selon l'âge, le sexe, le fait qu'il s'agisse d'un travail à temps partiel ou que la période de travail dépasse un an.

Enfin, nous sommes préoccupés par les droits des cotisants au régime et de leurs représentants. Nous recommandons que les travailleurs qui le désirent aient le droit de participer à l'administration de leur régime, que les agents de négociation soient reconnus dans le cadre de la législation en matière de régime de pensions, et que toutes les données financières et actuarielles soient mises à la disposition des travailleurs et de leurs agents de négociation.

Voilà, en bref, ce que nous disons dans notre mémoire. Mais avant de passer aux questions, monsieur le président, permettez-moi de faire quelques observations d'ordre moral.

Je pense qu'il est juste de dire que notre syndicat travaille depuis aussi longtemps que n'importe quel autre organisme syndical à toute la question du développement de régimes de pensions privés. C'est en 1950 que nous avons, pour la première fois, négocié un régime de pensions parrainé par l'employeur—et à cette époque-là, beaucoup d'employeurs s'y sont farouchement opposés—ainsi que le droit de négocier au nom des retraités, et une part de ce travail se poursuit encore à l'heure actuelle. Nous ne nous sommes pas arrêtés à la simple négociation pour les retraités. En effet, notre syndicat a maintenu des relations étroites avec les personnes qui partent à la retraite, etc., en créant des groupes de retraités, en chargeant des membres de notre personnel d'administrer des programmes pour personnes retraitées, etc. Nous travaillons régulièrement avec des personnes qui vivent de leur pension.

Comme je le disais tout à l'heure, environ 90 p. 100 de nos membres sont couverts par un régime de pensions privé d'un genre ou d'un autre. Or, malgré nos fermes convictions et les puissants arguments que nous avons toujours présentés à la table des négociations relativement à la question des pensions, nous avons examiné quelques moyennes pour l'année 1981 et nous avons découvert, par exemple, une entreprise de fabrication de matériel agricole où la moyenne annuelle, pour le régime de pensions privé, était de 4,600 dollars. Dans l'industrie automobile, nous en avons trouvé à 6,100 dollars, dans une société de pièces, 2,850 dollars, dans une autre petite société, 905 dollars, et il y a même une société aérospatiale où c'était aussi faible que 650 dollars pour l'année entière.

On se trouve, bien sûr, confronté à de graves problèmes lorsque l'économie est en baisse, comme c'est le cas depuis quelques années déjà. Lorsqu'une usine ferme, les travailleurs perdent souvent leurs droits accumulés. Dans cette province, nous avons dû occuper des usines pour que les employeurs

[*Text*]

what we thought were entitlements to workers under the private pension system.

So while we have attempted to bargain private pensions, and I think reasonably successfully, we certainly want to make it clear to this committee that we do not see the private pension plan as being the main force for taking care of people in their retirement age in this country. That still should be done by public pension systems.

We represent the aerospace industry, for example, in this country, where the problem is that a worker works in de Havilland Aircraft for five years—the aerospace industry is in either a boom or bust—gets laid off and goes over to Spar Aerospace for four or five years, gets laid off, goes to McDonnell-Douglas and does not build up enough service to be included in the pension program. For example, we just concluded an agreement last weekend in which we had to bargain a whole lot of service we have been trying to get for aerospace workers for about 15 or 20 years.

So the rule of collective bargaining in terms of providing for adequate pensions is really a limited one, and it is done bumping up against a strike deadline in many situations and it is done taking economics out of an already difficult package to put together.

Let me deal with just a couple of other things. I read in some of the presentations where people say: You cannot convince the young people they should now make additional contributions to a pension program for older people. We faced that decision in our union many, many years ago. Now, had we taken a referendum vote on that issue, the young people obviously would have voted not to have pensions as a priority at the bargaining table. If we took a referendum vote on income tax today, a lot of people would probably vote against paying it.

But to me, it is a question of leadership, and we saw in arguing the leadership issue that we had to address this as a social issue. I think we gave the pension plan a lot of impetus by doing that, and I think the same applies to society today. The question is whether or not the leadership is there to say we have to make major changes, that we have to make additional contributions in the long term in order that our society in 20 or whatever years is going to deal with the older citizens properly.

Those are my basic remarks. Either I myself or the other two members of my staff will deal with some of the questions.

[*Translation*]

paient ce à quoi ont droit, selon nous, les travailleurs, en vertu du régime de pensions privé.

Bien que nous ayons toujours fait de notre mieux pour négocier l'obtention de régimes de pensions privés, et je pense que nous avons assez bien réussi, nous voulons qu'il soit très clair pour le Comité que nous ne percevons pas les régimes de pensions privés comme étant la principale source de revenu et d'aide pour les personnes âgées du pays. Ce rôle devrait continuer de revenir aux régimes de pensions publics.

Nous représentons entre autres l'industrie aérospatiale canadienne. Le problème, dans cette industrie, c'est qu'un employé peut travailler à la *de Havilland Aircraft* pendant cinq ans—l'industrie aérospatiale fait toujours la navette entre les deux extrêmes; tout va très bien, ou alors, tout va très mal—puis il est mis à pied et va travailler à la *Spar Aerospace* pendant quatre ou cinq ans; il est de nouveau mis à pied et se fait embaucher par la *McDonnell-Douglas*: il ne lui est jamais possible d'accumuler suffisamment d'années de service pour pouvoir être inclus dans le programme de pensions de l'entreprise. La fin de semaine dernière, par exemple, nous avons enfin conclu un accord qui nous a permis de négocier, au bout de 15 ou 20 ans, tout un tas d'années de service que nous avions essayé de faire compter pour un certain nombre de travailleurs de l'industrie aérospatiale.

Dans un processus de négociations collectives, la marge de manoeuvre en matière de négociation de régimes de pensions est vraiment assez limitée: mais dans bien des cas, nous sommes confrontés à des dates limites pour ce qui est du déclenchement d'une grève, et cela signifie qu'il faut retirer de l'argent d'une autre enveloppe que nous aurons déjà eu du mal à négocier.

Permettez-moi de faire encore quelques commentaires. Les auteurs d'un certain nombre des mémoires que vous avez reçus prétendent que l'on ne peut pas convaincre les jeunes qu'ils devraient dès maintenant verser des cotisations supplémentaires à un régime de pensions pour les personnes âgées. Nous avons été confrontés à cette décision au sein de notre syndicat, il y a déjà plusieurs années. Si nous avions tenu un référendum, il est évident que les jeunes n'auraient pas demandé que la question des pensions soit prioritaire à la table de négociation. Si nous tenions un référendum aujourd'hui portant sur l'impôt sur le revenu, il est évident que beaucoup de gens s'opposeraient au principe du paiement d'impôts.

Mais il s'agit, selon moi, d'une question de leadership, et lorsque nous avons débattu la question de leadership, nous avons dû en discuter en tant que question sociale. Ce faisant, je pense que nous avons donné un bon coup de fouet à la question des régimes de pensions, et je pense que la même chose s'applique à notre société contemporaine. La question est de savoir si le leadership est suffisamment fort pour nous dire que nous devons apporter d'importants changements, que nous devons verser des cotisations supplémentaires à long terme, afin que, d'ici à 20 ans ou plus, notre société soit en mesure de s'occuper des personnes âgées.

Voilà les principales remarques que je voulais faire. Les deux autres membres de mon personnel, ou moi-même, nous pourrons répondre à vos questions. Mais j'aimerais tout

[*Texte*]

Let me just address myself to Flora's question to the last witness who was here.

I think it is fair to say we, as a union, at this point have not reached the stage we have come to for the pension for homeowners separately. We have made the basic same recommendation as Mr. Pattinson is talking about. It is also fair to say that within the labour movement there is still a fair amount of discussion going on about that. There are women's groups within the labour movement who are advocating an opposite point of view. But as of today, we have not been persuaded that we have seen a program that is any better than the one we are talking about proposing.

I want to say also in fairness I do not think that is an open-and-shut case within the labour movement. There is still a lot of dialogue going on about that, and who knows what the future may hold on that issue?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): If I were to head up a union of 2 million people like that, I will bet you I could soon get some movement on this; and that is what there are.

Mr. White: Well, you can get movement in the labour movement. The question is, are we going to get movement in the political movement that makes the decisions on the pension programs? That is really the question facing us here, it seems to me.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. White, for your presentation.

Mr. MacLellan will lead off the questions, then Mr. Reid.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. White, I would like to welcome you and Mr. Gill and Mr. Nickerson.

The record of the UAW, Mr. White, is quite impressive in the field of pensions, particularly the work that was done in the 1950s, from zero coverage at the beginning of the 1950s to about 68%. Is that correct, during that period of time?

Mr. Sym Gill (International Representative, Research Department, United Auto Workers of Canada): Yes.

Mr. MacLellan: I just wanted to ask you a question about the "30 and out" provision you have, which you say covers more than half the UAW members. There must be a problem with the relative depletion of the value of that plan if a person is able to leave the workforce after 30 years at a relatively young age. Is that a problem?

Mr. White: Yes. Again, it is how you look at it socially. We looked at two things. One was if you are working in the assembly plant and you have put in 30 years and you want to get out—and the question of how you address jobs for young people. Yes, when we negotiated that benefit, it was at a fixed

[*Traduction*]

d'abord dire quelque chose au sujet de la question que Flora a posée au dernier témoin qui a comparu.

Je pense avoir raison de dire qu'en tant que syndicat, nous ne sommes pas encore prêts à appuyer l'idée de prévoir des pensions pour les personnes au foyer. Nous avons plus ou moins recommandé ce dont a parlé M. Pattinson. Il est également juste de dire qu'on en discute pas mal au sein du mouvement syndical. Et il y a des groupes de femmes, au sein du mouvement syndical, qui ont épousé le point de vue opposé. Quoi qu'il en soit, nous n'avons encore vu aucun programme que nous considérons comme étant supérieur à celui que nous proposons.

Je tiens cependant à préciser que l'affaire n'est pas close en ce qui concerne le mouvement syndical. On en discute toujours beaucoup, et qui sait ce que nous réserve l'avenir.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si je dirigeais un syndicat qui regroupait quelque 2 millions de personnes, je vous parie n'importe quoi que je pourrais faire bouger les choses.

M. White: Il est possible de faire bouger les choses au sein du mouvement syndical. La question est de savoir si cela va bouger dans l'arène politique, c'est-à-dire du côté des personnes qui prennent les décisions relativement aux régimes de pensions. Il me semble que c'est là la question que l'on doit se poser.

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie beaucoup, monsieur White, pour votre mémoire.

C'est M. MacLellan qui sera le premier intervenant, suivi de M. Reid.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Je tiens à souhaiter la bienvenue à MM. White, Gill et Nickerson.

Monsieur White, le dossier du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile en matière de pensions est assez éloquent, et je songe tout particulièrement au travail qui a été fait dans les années 50. D'une protection nulle au début des années 50, vous êtes passés à une protection d'environ 68 p. cent, n'est-ce pas?

M. Sym Gill (représentant international, Département de la recherche, Syndicat des travailleurs unis de l'automobile du Canada): Oui.

M. MacLellan: J'aimerais tout simplement vous poser une question au sujet de votre disposition concernant les personnes qui partent après 30 ans, disposition qui couvre, selon vous, plus de la moitié des membres du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile. Il doit y avoir des problèmes au niveau de la diminution de la valeur du régime si des personnes peuvent prendre leur retraite après 30 ans. Cela pose-t-il des problèmes?

M. White: Oui. Mais là encore, il s'agit de savoir comment vous percevez la chose sur le plan social. Nous avons examiné deux choses. Tout d'abord, la situation des personnes qui travaillent à la chaîne depuis 30 ans, qui veulent s'en sortir, et il y a également la question de savoir quoi faire pour mettre

[*Text*]

level. Of course, as people were out for a longer period of time, it was affected by inflation.

The way we have tried to address that is that every time we go back into bargaining we do not just restrict our discussions to those who are coming up on retirement, but we also try to deal with those who are already on retirement, to try to add some additional money. But always it complicates the bargaining, because it means more money coming out of the bargaining package. But of course, any time you have a fixed amount of money and you have had inflation like we have had in the last three years, that presents serious problems for us and also discourages workers from taking advantage of the "30 and out" plan.

Mr. MacLellan: So you always include the existing retirees in your bargaining.

Mr. White: We always try to include them.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. White: The last time, because of the state of the industry and because of the problems of the economy, we were not able to improve the basic benefits for those already on retirement. We were able to get two lump-sum payments on an annual basis.

Now again, I want to be fair about it. That is happening in the basic auto industry, but we are in a lot of bargaining with people, with smaller employers, who are not able even to match close to what we have in the basic auto industry or to do the continuing update of the pension program. So you are looking at the section of our membership in the basic auto industry and some in agricultural implements, where we do the updating on a continual basis.

Mr. MacLellan: On the question of portability, is there any movement towards standardization among the plans of the larger employers? Do you look upon that as being advisable or necessary?

Mr. White: We really have standardization among the big four in the basic auto industry on the basic benefits as well as in agricultural implements. We have not got to the position where a worker who works for Chrysler and who gets laid off or terminates and moves to General Motors would then have portability of pension. We have not got to that.

Mr. MacLellan: Yes. Could the portability question be looked after, say, on two aspects? First, before vesting and the worker leaves, the funds could go into, say, an RPA, which would be locked in.

• 1535

Also, with respect to deferred vested plans, if a person works, say, with Chrysler for five years and then leaves and goes somewhere else, that five-year value, for the time he was there and that his pension plan would be augmented along

[*Translation*]

des emplois à la disposition des jeunes. Nous avons négocié cet avantage; c'était à un niveau fixe. Bien sûr, puisque les gens étaient inactifs depuis plus longtemps, leur pension souffrait davantage de l'inflation.

Chaque fois que nous négocions, ce que nous essayons de faire, c'est de ne pas limiter les discussions aux personnes qui vont prendre leur retraite, afin de pouvoir également essayer d'obtenir de l'argent supplémentaire pour les personnes qui sont déjà à la retraite. Mais cela complique le processus des négociations, car cela signifie qu'il faut trouver de l'argent ailleurs. Chaque fois qu'il est question d'un montant fixe d'argent, et qu'il y a un taux d'inflation élevé, comme c'est le cas depuis trois ans, cela présente de graves difficultés pour nous, et cela décourage également les travailleurs de bénéficier de cette disposition qui leur permet de partir après 30 ans.

M. MacLellan: Lorsque vous négociez, vous incluez toujours les personnes qui sont déjà à la retraite.

M. White: Nous essayons toujours de les inclure.

M. MacLellan: Oui.

M. White: La dernière fois, vu l'état de l'industrie et les problèmes économiques que nous connaissions, nous n'avons pas pu améliorer les prestations des personnes qui étaient déjà à la retraite. Nous avons tout simplement pu obtenir deux versements forfaitaires annuels.

Mais, là encore, je veux être juste. C'est cela qui se passe au niveau de l'industrie automobile, mais nous négocions pour le compte de beaucoup de gens qui travaillent pour des employeurs plus petits qui ne peuvent pas offrir la moitié de ce que nous avons dans l'industrie automobile et qui ne peuvent pas tenir à jour le régime de pensions. Il faut donc voir ce qui se passe du côté des travailleurs de l'industrie automobile et ce qui se passe du côté des entreprises de fabrication de matériel agricole, où nous assurons une mise à jour régulière.

M. MacLellan: Pour ce qui est de la transférabilité, avez-vous constaté une tendance vers la normalisation au niveau des régimes des employeurs plus importants? Pensez-vous que ce soit là quelque chose de recommandable ou de nécessaire?

M. White: Nous avons déjà normalisé les principales prestations pour ce qui est des quatre gros de l'industrie automobile, et de l'industrie de fabrication de matériel agricole. Mais nous n'avons pas encore obtenu qu'un travailleur à l'emploi de Chrysler qui est mis à pied et qui va travailler à la *General Motors* puisse transférer ses droits de pension. Nous n'en sommes pas encore arrivés là.

M. MacLellan: Oui. Mais pensez-vous que la question de la transférabilité puisse être examinée sous deux aspects différents? Premièrement, avant la dévolution, et si le travailleur s'en va, les fonds pourraient être versés dans un compte de pension enregistré qui serait immobilisé.

D'autre part, en ce qui concerne les régimes à dévolution différée, si une personne travaille, mettons, pendant cinq ans pour la société Chrysler, puis s'en va pour aller travailler ailleurs, ne serait-il pas bon que la valeur accumulée de ses

[*Texte*]

with the period on a pro rata basis of existing workers, would presumably go a long way to easing that problem, would it not? When he retires, perhaps he will get two or three cheques instead of one, reflecting the two or three employers for whom he has worked during his working life. But essentially, if the benefits are able to be augmented properly as he goes along, this may in fact look after this problem.

Mr. Gill: If I could answer that, if I understand your question correctly, I think you are talking first about deferred vested and the ability of being able to bargain for increases in that benefit.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Gill: There have been occasions when we have attempted to do that; but as Bob mentioned, in terms of the ability to bargain for people once they have left the employer's purview, it is very difficult. We have had examples we can give you where employers refuse to bargain on that basis, feeling no continuing responsibility to the employee.

On the other part of the question, you mentioned the registered pension accounts and being able to transfer benefit credits to that. That gets into the whole area of the problems that arise when you convert a defined benefit promise into what essentially is going to be a money purchase plan and a money purchase promise.

We have outlined in our brief some of our concerns with money purchase plans, but also, the additional concern in terms of what you are suggesting is how you treat the employees who are left in the plan, the question of the funding basis of the plan. For example, if you take out some sort of deferred benefit to go into an RPA, what effect will that have on the rest of the employees in the plan? At any particular point in time, the plan will be in a . . .

Mr. MacLellan: It would have to be done before vesting, if you are putting it into a money purchase.

Mr. Gill: But the point is that, at any particular point in time, the plan will be on some sort of unfunded basis, maybe 50%, 65%, 75% or whatever. It can be 50% in one year and fully funded the next year.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Gill: That will have an impact not only on the benefit being transferred or the credits being transferred but also on the funded basis of the plan for the remaining members, and that gives us some concern.

Mr. Robert Nickerson (Administrative Assistant to UAW Director for Canada, UAW Canada): If I may, let me just take it a little further on the basis of 1955, when we negotiated the first pension plans. We had deferred vesting at that point in time. We are talking about people who worked at Ford Motor Company, who had been laid off in 1957. They had a pension

[*Traduction*]

droits de pension soit transférée et que son régime de pensions soit augmenté au prorata des pensions des autres travailleurs? Cela ne simplifierait-il pas les choses? Lorsque cet employeur prendra sa retraite, il touchera peut-être deux ou trois chèques au lieu d'un seul, puisqu'il aura travaillé pour deux ou trois employeurs différents. Mais si les prestations pouvaient être augmentées au fur et à mesure, cela pourrait peut-être régler le problème.

M. Gill: Je vais essayer de répondre. Si j'ai bien compris votre question, vous avez parlé tout d'abord de la dévolution différée et de la possibilité de négocier des augmentations au niveau des prestations.

M. MacLellan: C'est exact.

M. Gill: Nous avons essayé de faire cela dans plusieurs cas. Mais, comme l'a signalé Bob, il est très difficile de négocier des avantages pour des personnes qui ne travaillent plus. Nous pourrions d'ailleurs vous donner des exemples d'employeurs qui refusent carrément de négocier, car ils prétendent n'avoir aucune responsabilité envers leurs employés une fois que ceux-ci sont partis.

L'autre partie de votre question traitait des comptes de pensions enregistrés et de la possibilité de transférer les crédits à ces comptes. Cela nous amène à toute la question des problèmes qui surviennent lorsque vous convertissez une promesse de prestations définies en une promesse ou en une formule de souscription au comptant.

Nous expliquons dans notre mémoire un certain nombre des préoccupations que nous avons à l'endroit des régimes de souscription au comptant, mais il y a également, dans le contexte de ce que vous proposez, la question de savoir comment traiter les employés qui cotisent toujours, c'est-à-dire la question de la base de financement du régime. Si un employé prend par exemple une prestation différée pour la verser dans un compte de pension enregistré, quelle incidence cela aura-t-il au niveau du reste des employés qui cotisent? À un moment ou à un autre, le régime sera en situation de . . .

M. MacLellan: Pour pouvoir verser cet argent dans un régime de souscription au comptant, il faudrait que cela se fasse avant qu'il y ait dévolution.

M. Gill: Le problème, c'est qu'à un moment ou à un autre, le régime aura un passif non financé de l'ordre de 50, 65 ou 75 p. 100. Le régime pourrait avoir un passif non financé de 50 p. 100 un an, et il pourrait être pleinement financé l'année suivante.

M. MacLellan: Oui.

M. Gill: Cela aurait une incidence au niveau non seulement des prestations ou des crédits transférés, mais également de la base de financement du régime pour le restant des membres, et cela nous préoccupe quelque peu.

M. Robert Nickerson (adjoint administratif au directeur du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile pour le Canada, Syndicat des travailleurs unis de l'automobile du Canada): Si vous me le permettez, j'aimerais aller plus loin encore, en vous ramenant à ce qui s'est passé en 1955, lorsque nous avons négocié les tout premiers régimes de pensions. À cette époque-

[*Text*]

that provided $2 to $3 times years of service, deferred vesting; that is what their pension would be at the time they retired. That is not the answer; that does not solve the problem, because in fact, we have continued to bargain towards improving those pensions to where they are at a level of $18.45 times years of service today, because we could not, in fact, put in the built-in inflation factor we have been looking for for so many years.

Mr. MacLellan: That is right; this is what I am saying.

Mr. R. Nickerson: That is the problem with that deferred vesting. It does not take care of that problem.

Mr. MacLellan: Yes, this is what I am saying. It would have to be on the basis . . . If it is going to be years of service time, the benefit you will be able to achieve for the existing workers would also be granted to the workers who have the deferred vested . . .

Mr. R. Nickerson: The portability we have been attempting to bargain in aerospace for a number of years very simply is: If I had five years at de Havilland Aircraft and I go to Spar Aerospace Limited, I will take my five years and the moneys I have for my five years at that point in time. Once I have established myself at Spar Aerospace Limited and have deposited that into that fund, I would then continue to get credit for that five years from Spar, along with the improvements, thereby retiring with my full vested pension at the end of the period of time.

Mr. MacLellan: Yes, I can see your point. But the problem, as you probably know only too well, is this slowness with which progress is being made in that direction.

Mr. R. Nickerson: We have not achieved that, either.

Mr. MacLellan: Also, I was wondering about the experience the UAW may have had with respect to pension benefits' being lost in bankruptcies and how you see that as a problem.

Mr. R. Nickerson: We have written more letters and sent more telegrams to the ministers on the Bankruptcy Act, hoping in fact, it will come into play very shortly, because we have had more downturns and loss of pension benefits through bankruptcies than at any other time in our history.

One example, which was a tragic example, is the CCM situation, where in the 1980 round of bargaining you are talking about setting aside cost-of-living moneys into a pension plan, besides what should have been paid into the pension plan but in fact was not paid in by the corporation. At the point

[*Translation*]

là, nous avions la dévolution différée. On parle ici de personnes qui avaient travaillé pour la compagnie Ford et qui avaient été mises à pied en 1957. Ils avaient une pension qui leur donnait 2 à 3 dollars multipliés par le nombre d'années de service qu'ils avaient accumulées: c'était cela que prévoyait la formule de dévolution différée. C'est ainsi qu'était calculée la pension qu'ils avaient touchée à leur retraite. Là n'est pas la réponse au problème, car, en fait, nous avons dû continuer à négocier pour améliorer ces pensions, qui atteignent, à l'heure actuelle, 18.45 dollars multipliés par le nombre d'années de service, et ce, parce que nous n'avons pas réussi à faire adopter un système d'indexation des pensions en fonction de l'inflation.

M. MacLellan: C'est exact, et c'est justement ce que j'étais en train d'essayer d'expliquer.

M. R. Nickerson: C'est là le problème de la dévolution différée. Cela ne règle rien du tout.

M. MacLellan: Oui, c'est justement ce que je disais. Il faudrait que cela se fasse selon une formule de . . . Si cela doit être fonction du nombre d'années de service, les prestations que vous parviendrez à obtenir pour les travailleurs actifs devront également être accordées aux travailleurs qui ont une dévolution différée . . .

M. R. Nickerson: Le système de transférabilité que nous essayons, depuis de nombreuses années, de faire adopter par l'industrie aérospatiale permettrait ce qui suit: si j'ai cinq années de service à la société de Havilland, et si je vais travailler pour la *Spar Aerospace Limited*, je pourrai prendre mes cinq années de service et l'argent que j'ai accumulé dans mon compte de retraite. Une fois que je me serai installé à la *Spar Aerospace Limited* et que j'aurai versé mon argent dans le fonds de cette société, on me créditera pour les cinq années accumulées chez de Havilland, et je bénéficierai de toutes les améliorations, ce qui me permettra de prendre ma retraite à la fin de la période, avec une pension entièrement dévolue.

M. MacLellan: Oui, je comprends ce que vous voulez dire. Mais comme vous n'êtes probablement pas sans le savoir, le problème, c'est que les progrès en ce sens ne se font que très lentement.

M. R. Nickerson: Nous n'avons pas encore réussi à obtenir cela.

M. MacLellan: Je me posais également des questions au sujet de l'expérience du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile relativement aux prestations de pensions qui sont perdues pour les travailleurs lorsque la société qui les employait fait faillite. Que pensez-vous de ce problème?

M. R. Nickerson: Nous avons envoyé de plus en plus de lettres et de télégrammes aux ministres au sujet de la Loi sur la faillite, parce qu'il y a, à l'heure actuelle, plus de pertes de prestations et de droits de pension à cause de faillites que jamais auparavant dans l'histoire du pays.

Il y a le tragique exemple de la société CCM. Pendant les négociations de 1980, il avait été question de verser dans un régime de pensions des sommes qui couvriraient les augmentations du coût de la vie, sommes qui allaient s'ajouter à l'argent devant être versé au régime de pensions par la société. Mais la

[*Texte*]

three years later where they went bankrupt, there were no moneys paid into that pension plan and it is short, where in fact, the obligation—it appears it is going to be the Ontario government—is $1.5 million that they are going to have to step up to.

We have not run into any situation where there have been sufficient moneys in any bankruptcy to take care of pensions, in any of our bankruptcies and our plant closures. In fact, we have not been able to come up with sufficient moneys on any plant closure where there has not been bankruptcies to take care of those people under the pension system.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Gill: Just to add to that particular point, we do mention that in Ontario there has been a recognition of that problem in the setting up of a pension benefits guarantee fund to guarantee defined benefit credits. But that still has severe limitations, because that fund will only guarantee credits up to the last three years; it will not guarantee any benefits negotiated within the last three years. It also guarantees benefits based only on vesting rule 45 and 10, regardless of what the vesting is in the plan. So even though there are minimal guarantees now, people will still be retiring with less retirement income than they had agreed to with their employer.

Mr. MacLellan: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

Coming from St. Catharines, Mr. White, I am more than happy to welcome you and your colleagues to the table and to acknowledge to you and your colleagues the benefits and the interest and the continuing interest you have in that automobile industry, which is so important to so many. But I am very happy to have you here for another reason in that, later, we will be hearing from General Motors of Canada and others.

Mr. White, you have indicated in light of your comments that you are prepared to move to the green paper order of vesting and several other recommendations as well as expressing some concerns with respect to the private pension plan and the private plan sector itself. Have you considered the costs, as they have, in relation to costing and competitiveness? What about your problem with competitiveness now, and what will it be after the adoption of the benefits you propose to be included in any private pension plan?

Mr. White: I can speak for General Motors and say that my knowledge of General Motors competitiveness in Canada is excellent. If you compare their pension cost to their competitor's, which really is United States, of course, there is no

[*Traduction*]

société n'a jamais versé cet argent, et trois ans plus tard, lorsque la compagnie a fait faillite, on a découvert que cet argent n'avait en fait pas été versé au compte du régime de pensions. Il semblerait maintenant que c'est le gouvernement ontarien qui va devoir intervenir et verser 1.5 million de dollars.

Dans tous les cas de faillite et de fermeture d'usines où nous avons dû intervenir, il n'a pas une seule fois été possible d'y trouver suffisamment d'argent pour payer les pensions. Et même dans les cas où des usines ont fermé sans qu'elles ne se trouvent en situation de faillite, il n'a jamais été possible pour nous d'y récupérer les sommes d'argent nécessaires pour garantir les pensions.

M.MacLellan: Merci, monsieur le président.

M. Gill: Toujours au sujet de cette même question, nous mentionnons qu'en Ontario, on a reconnu l'existence de ce problème en créant un fonds de garantie de régime de pensions qui a pour objet de garantir les crédits en matière de prestations définies. Ce fonds est cependant très limité, car il ne garantira que les crédits accumulés avant les trois dernières années; il n'offrira aucune garantie en ce qui concerne les prestations ou les avantages négociés pendant les trois dernières années. Il garantira par ailleurs les avantages selon une formule de dévolution «45 et 10», quelle que soit la formule de dévolution contenue dans le régime de pensions concerné. Par conséquent, même avec ces garanties minimales, les retraités continueront de se retrouver avec moins de revenus que ce qui avait été convenu avec leur employeur.

M. MacLellan: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Monsieur White, comme je suis originaire de St. Catharines, je suis particulièrement ravi de vous accueillir ici, vous et vos collègues, et de vous remercier pour l'intérêt que vous avez toujours porté à l'industrie automobile, qui revêt tant d'importance pour un si grand nombre d'entre nous. Mais je suis également heureux que vous soyez ici pour une autre raison, qui est la suivante: nous allons rencontrer plus tard des représentants de la General Motors et d'autres sociétés.

Vous avez dit, monsieur White, que vous seriez prêt à accepter la formule de dévolution contenue dans le Livre vert, ainsi qu'un certain nombre d'autres recommandations, et vous avez également exprimé un certain nombre de vos préoccupations relativement au régime de pensions privé et au secteur des régimes de pensions privés lui-même. Avez-vous, comme l'industrie, examiné les coûts et la compétitivité de ces régimes? Et qu'en est-il du problème que vous connaissez à l'heure actuelle en matière de compétitivité, et que se passera-t-il une fois adoptés les avantages que vous proposez de faire inclure dans tous les régimes de pensions privés?

M. White: Parlant au nom de la General Motors, je peux vous dire que si je me fie à mes propres connaissances, la compétitivité de la General Motors, au Canada, est excellente. Si vous vouliez comparer le coût de leurs pensions au coût des

[*Text*]

comparison. The health care benefits costs, etc., in Canada are much lower.

We have no doubt of the ability of General Motors to meet the suggestions we make in terms of vesting and other changes. They will be able to meet those competitive changes without making them uncompetitive in Canada. If you look at the auto task force report I was involved in, you will see about the competitive arguments of Canadian plants.

So I do not think GM can make the argument that that would make it noncompetitive. I think there may be other arguments they want to make, but the competitive one, I would say, cannot be substantiated by facts.

Mr. Reid (St. Catharines): I do not know if you are in a position to elaborate any further or if it would be even fair to ask as to comparisons with respect to pension plans on the United States side as compared to here. But you have indicated the social aspect of pension plans on the U.S. side is better than it is here. Is that a fair summation, when you talk about health care?

Mr. White: No, what I am saying is that the cost of providing similar coverage in the U.S. to providing that coverage in Canada is much less in Canada, both in health care and pensions and the range of fringe benefit areas. The labour costs in Canada are substantially less than they are in the United States because of the devaluation of the dollar, health care costs and a number of other pieces.

Mr. Reid (St. Catharines): But my question to you is: Does that automobile worker in the U.S. bear that cost or does the employer bear that cost on the U.S. side, and are there costs he bears over there that he does not bear here?

• 1545

Mr. White: The corporation or the worker? I do not know what the social security pay-out is in the United States, I have not looked at that. All I can say is that there are increased costs for the corporation in the United States that there are not in Canada.

Mr. Reid (St. Catharines): Actually, the representation made by the UAW is generally comparable with that made by other labour organizations.

If I could come down, perhaps, to the last paragraph of your introductory statement, which relates to the representations made by the previous witnesses, the Ontario Federation of Labour, first of all, you, as well as the Ontario Federation of Labour, take the position that pensions are deferred wages, part of a package negotiated. Most persons representing labour have said: If we have a negotiated plan, do not bother us, do not disturb us, leave that negotiated plan in effect. Is this what the UAW is saying to us?

[*Translation*]

pensions de leurs concurrents, c'est-à-dire des États-Unis, il ne serait pas possible de faire de rapprochement. Les coûts des avantages en matière d'assurance-maladie, etc., sont beaucoup plus bas au Canada.

Nous ne doutons pas du tout de la capacité de la General Motors d'adopter les propositions que nous avons faites en matière de dévolution, etc. Cette société pourra adopter ces changements sans nuire à sa compétitivité au Canada. Il vous suffirait d'examiner le rapport du groupe de travail sur l'industrie automobile, auquel j'ai participé, pour en savoir davantage au sujet des arguments en matière de compétitivité des usines canadiennes.

C'est pourquoi je ne pense pas que la General Motors puisse prétendre que cela la rendrait non concurrentielle. La société voudra peut-être invoquer d'autres arguments , mais j'oserais dire que l'argument de la compétitivité ne pourrait pas être justifié dans les faits.

M. Reid (St. Catharines): Je ne sais pas si vous êtes en mesure de nous donner des précisions supplémentaires au sujet des régimes de pensions qui existent aux États-Unis, par opposition aux régimes de pensions canadiens, et j'ignore même s'il serait juste de vous poser la question. Vous avez cependant dit que l'aspect social des régimes de pensions, aux États-Unis, est supérieur à ce qu'il est ici. Pourrait-on appliquer cette remarque aux soins de santé?

M. White: Non; ce que j'ai dit, c'est que la même protection coûte moins cher au Canada qu'aux États-Unis, tant du côté des soins de santé, que du côté des pensions et des autres avantages. Les coûts de la main-d'oeuvre, au Canada, sont sensiblement inférieurs à ce qu'ils sont aux États-Unis, à cause de la dévaluation du dollar, des coûts des soins de santé et d'un certain nombre d'autres facteurs.

M. Reid (St. Catharines): Mais ma question est la suivante: aux États-Unis, est-ce le travailleur de l'automobile ou l'employeur qui paie les coûts? Et y a-t-il des coûts qui existent aux États-Unis, mais qui n'existent pas ici?

M. White: Pour la société ou l'employé? Je ne sais pas quelle serait la charge sociale aux États-Unis, je n'ai pas examiné la question. Je peux simplement dire qu'il y a des coûts supplémentaires pour la société, aux États-Unis, qu'on ne trouve pas au Canada.

M. Reid (St. Catharines): En fait, la position adoptée par les TUA ressemble à celle préconisée par d'autres syndicats.

J'aimerais parler du dernier paragraphe de votre mémoire où, comme la Fédération du travail de l'Ontario, vous prétendez que les pensions constituent un salaire différé et font partie de l'ensemble qui a été négocié. La plupart des représentants syndicaux ont dit que s'ils ont un régime négocié, ils veulent que ce régime reste en place sans être dérangé. Est-ce votre point de vue?

[*Texte*]

Mr. White: What do you mean by "leave the plan in effect"?

Mr. Reid (St. Catharines): If you, as a labour union, have negotiated a plan with your employer, you are suggesting that there not be government intervention or interference with that plan.

Mr. White: It depends. We are suggesting improved vesting and some other things that would apply to that plan. Are you suggesting that you would take moneys away from what we have negotiated?

Mr. Reid (St. Catharines): No, I am not suggesting that at all. I am just wanting to hear you say that you want government intervention, want government legislation that would, in effect, change your plan.

Mr. White: Yes . . .

Mr. Reid (St. Catharines): That is what I hear you saying.

Mr. White: —in terms of vesting and other things that we have pointed out. What we see is a private plan as a supplement to the public plan. I am representing a union here today. I said that we have been successful in bargaining 90% of our membership into private plans and I guess, in some areas, we could take the position, "we're all right, Jack". But that is not how we see it in Canada today, so we see the private thing as a supplement to that. You will see how our plans are integrated with the public plan.

Mr. Reid (St. Catharines): One of the great concerns, Mr. White, of . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Gee, I just started, Mr. Chairman.

One of the great concerns of the green paper, the Canada Pension Plan and this task force is the portability of pensions.

Mr. White: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): What is the reaction—I heard the question raised and I was very much concerned with portability—of labour to a portability aspect that would allow a worker to carry his pension account from one region to another, from one automobile manufacturer to another? Are you going to limit this to a pension item, or will you take the position that that depends on whether or not he can get in, from one manufacturer's employ to another?

Mr. White: I do not understand. Let me try to put the question. You are asking, if a person leaves General Motors and goes to Chrysler, would we be in favour of that person's taking his service for pension credits? The answer to that is yes.

[*Traduction*]

M. White: Qu'entendez-vous par «laisser le régime en place»?

M. Reid (St. Catharines): Si votre syndicat a négocié un régime avec l'employeur, voulez-vous que ce régime reste intouchable, qu'il n'y ait pas d'ingérence de l'État?

M. White: Cela dépend. Nous proposons une amélioration en ce qui concerne l'acquisition du droit à la pension par rapport à d'autres éléments. Voulez-vous laisser entendre que vous réduiriez certains montants prévus en fonction de ce nous avons négocié?

M. Reid (St. Catharines): Non, pas du tout. Je veux simplement que vous confirmiez que vous voulez une intervention de l'État, que vous voulez une loi qui aurait l'effet de modifier votre régime.

M. White: Oui . . .

M. Reid (St. Catharines): C'est ce que j'avais compris.

M. White: . . . en ce qui concerne l'acquisition du droit à la pension et d'autres éléments que nous avons signalés. À notre avis, le régime privé devrait compléter le régime public. Je comparais aujourd'hui en tant que représentant syndical. J'ai expliqué que nous avons réussi à négocier des régimes privés pour 90 p. 100 de nos membres, et je suppose qu'à certains égards, nous pourrions nous estimer satisfaits, sans nous préoccuper des autres. Mais ce n'est pas la position que nous avons adoptée; nous pensons que le régime privé doit compléter le régime de l'État. Vous constaterez comment nos régimes sont intégrés avec le régime public.

M. Reid (St. Catharines): Un des grands soucis, monsieur White . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je viens de commencer, monsieur le président.

Une des grandes préoccupations du livre vert, des responsables du Régime de pensions du Canada et de notre groupe de travail est la transférabilité des pensions.

M. White: Oui.

M. Reid (St. Catharines): C'est une question qui m'intéresse beaucoup, et j'aimerais savoir ce que pensent les syndicats de la transférabilité qui permettrait à un ouvrier de transférer ses crédits de pension d'une région à une autre, d'un fabricant d'automobiles à un autre. Pensez-vous que cela se limite strictement aux pensions, ou pensez-vous que cela devrait dépendre de la possibilité de trouver un emploi chez tel ou tel fabricant?

M. White: Je ne vous comprends pas. Je vais essayer de reformuler la question. Vous me demandez si, dans le cas d'un employé qui quitte la General Motors pour travailler chez Chrysler, nous serions favorables à ce qu'il puisse transférer les crédits de pension qu'il a accumulés? La réponse à cette question est oui.

[*Text*]

Mr. Reid (St. Catharines): So there will not be any negative reaction on the basis of universal portability within the automobile industry.

Mr. White: When you ask, would there not be a negative reaction, obviously, there would be some people in our union who would not see that as being beneficial; they would see that as maybe being a reduction in the amount we could bargain in their pension plan in the future. But if you get talking about portability, you cannot restrict it and say that it only applies to a certain group of people. Portability means that, if we have pensions in the auto industry, if people go from one employer to the other they should take their service with them and apply it to the new plan, as Mr. Nickerson talked about.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Reid. Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome the UAW before us today.

One question on negotiations of benefits for retirees: When you negotiate increased benefits for those who have already retired, would that increase come from the pension fund itself as an unfunded liability, or does that increase come out of the general revenue of the company?

Mr. Gill: By legislation, any pension obligations, including increased liabilities, have to be funded in the same way that increases to current employees' pensions in the future would have to be funded. There would certainly be an increase in unfunded liabilities.

Mr. Miller: I guess what I am trying to get at is that in the public sector there tends to be a fund for inflation protection, which does not necessarily come under the . . .

Mr. White: There are some cases where we may work out with an employer a lump sum payment that comes out of general revenue . . .

Mr. R. Nickerson: —which is an increase in the monthly benefit.

Mr. White: Which is an increase in the monthly benefit.

Mr. R. Nickerson: It is not funded.

Mr. Miller: Okay. Thank you.

The approach you have taken is very much the same as that of the Ontario Federation of Labour and the emphasis on a supplemental aspect of the private sector. The increase in the CPP benefits then, obviously, is going to require increased contributions. Do you see that as any problem with your employees at the moment, that is, the members of your union?

Mr. White: Again, I think if you were to put this kind of issue to a referendum, you would have it divided as to people approaching retirement age and those who are not even close. The question is, if we are going to change fundamentally the public pension system to make for significantly improved benefits, do we have to make increased contributions? The answer to that obviously is yes. If we have leadership in doing that, then, as far as we are concerned, as a union we are prepared to support that. We have no problem with that. We talk about the schedule as we see it, how much money, what it

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): Donc, il n'y aurait pas de réaction négative à l'égard de la transférabilité universelle dans l'industrie automobile?

M. White: Il est évident que certains membres de notre syndicat ne verraient pas l'intérêt de cette mesure qui, à leur avis, serait acceptée aux dépens d'autres améliorations que nous pourrions négocier à l'avenir. Mais quand on parle de transférabilité, on ne peut pas essayer de la limiter en disant qu'elle s'applique seulement à un certain groupe. La transférabilité, en ce qui concerne les pensions de l'industrie automobile, veut dire que l'employé qui change d'employeur peut transférer ses crédits au nouveau régime, comme M. Nickerson l'a dit.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Reid. Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. J'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentants des TUA.

Quand vous négociez des hausses pour ceux qui sont déjà à la retraite, cette augmentation est-elle financée par la caisse des pensions comme engagement non capitalisé, ou plutôt par les revenus de l'employeur?

M. Gill: D'après la loi, tout engagement en matière de pensions, y compris la hausse des prestations, doit être financé de la même façon que les augmentations prévues à l'avenir pour les pensions des employés actuels. Il y aurait certainement une augmentation des engagements non capitalisés.

M. Miller: En fait, je pense à ce qu'on trouve souvent dans le secteur public, c'est-à-dire un fonds spécial prévu pour la protection contre l'inflation qui ne relève pas forcément de . . .

M. White: Il y a des cas où nous pouvons négocier avec l'employeur un paiement forfaitaire qui provient du revenu général . . .

M. R. Nickerson: . . . qui est une hausse de la prestation mensuelle.

M. White: Exactement.

M. R. Nickerson: Elle n'est pas capitalisée.

M. Miller: Très bien. Merci.

Vous avez adopté une position très semblable à celle de la Fédération du travail de l'Ontario, et vous soulignez le rôle d'appoint joué par le secteur privé. Il est donc évident que l'augmentation des prestations du RPC exigera des cotisations accrues. Pensez-vous que cela posera des difficultés pour les membres de votre syndicat?

M. White: Encore une fois, je pense que si ce genre de questions étaient soumises aux membres dans un référendum, il y aurait une différence d'attitude de la part de ceux qui sont près de l'âge de la retraite et les plus jeunes. La question est la suivante: si nous devons apporter des modifications fondamentales au régime de pensions de l'État afin d'améliorer les prestations, faut-il augmenter les cotisations? Évidemment, la réponse est oui. Si on prend cette initiative, en ce qui nous concerne, nous sommes prêts, en tant que syndicat, à appuyer la mesure. Cela ne pose aucun problème pour nous. Nous

[*Texte*]

would increase to and spread it over a certain period of time. So, we are not concerned about that and would not run away from that issue if we could see the proper improvements being made in the pension program.

Mr. Miller: The big criticism in relation to increasing the CPP to 50% is this inter-generational transfer, the burden on future generations. In your brief, you have indicated that estimates are that it may be, in the year 2030, something like 15% to 18%. Do you see that as a problem at all? Are there situations within the auto industry, maybe in top-hat pensions to executives, where they may be paying that much at the moment, situations that you are aware of?

Mr. R. Nickerson: We do not see it as a problem. In fact, as Bob has said, we recognize that in the future, when we take a look at what we are going to do as far as pension plans are concerned, which is the reason why we are proposing a change to the Canada Pension Plan that would make an increase of 50% in order to provide all benefits for all people in society as well as those people whom we represent, there is going to be an added cost. We recognize that that added cost must be there, in fact, it should be increasing now to take care of the problems we have and the pressure on that pension plan at the present time, and that should take place in the future to take care of those problems. It is going to be a cost to our people, it is going to be a cost to the employers, a cost to everybody in society.

Mr. White: I think I read a report yesterday about some employers' group that was here saying that, really, it was up to each person to look after himself, then you only help on the basis of need. We just fundamentally reject that. We think you have to have a universal program, which has to be funded properly. I think it is a sort of scare tactic, you say that you have to take all this extra money out and people will reject it. I have two sons working now. I would not mind if they had to pay some more so that I could enjoy my retirement years; that would not bother me too much.

I was involved in bargaining pensions as a very young man in the auto industry. In the woodworking plant in which I was involved we had a very young workforce and a few retirees, and we just went to them and talked about the issue. Again, if you make that a referendum issue you will not win it, but it is a question of what our social responsibilities are.

Mr. Miller: I do not disagree. In fact, I suppose right now many workers are paying for benefits to retirees through the GIS or Old Age Security, etc., and I do not think there is any objection to that.

Mr. Gill: Could I just add to that? I believe you were asking whether workers would be willing to accept those increased or higher contribution rates. In many cases, workers are already doing that in some public sector plans, for example, in the federal civil service. There the total contribution rate is 15%. You were asking about executive, or top-hat kinds of pension plans, whether they were that high. I do not know, but I know that, for example, provincial legislators, members of the

[*Traduction*]

avons parlé de ce que nous voyons comme calendrier, de l'augmentation prévue et de son échelonnement au cours d'une certaine période. Ce n'est donc pas un souci pour nous, et nous serions prêts à faire face aux conséquences si on apportait les améliorations qui s'imposent au régime de pension.

M. Miller: Le reproche principal que l'on fait à l'augmentation du RPC à 50 p. 100 porte sur le transfert entre générations et le fardeau qui sera imposé aux générations à venir. Dans votre mémoire, vous dites que ce fardeau pourrait représenter, en l'an 2030, quelque chose comme 15 ou 18 p. 100. Pensez-vous que c'est un problème? Connaissez-vous des situations, dans l'industrie automobile, où les pensions sont déjà trop généreuses; disons, par exemple, un traitement de faveur accordé aux cadres?

M. R. Nickerson: Nous ne pensons pas que cela est un problème. Comme Bob l'a dit, nous reconnaissons qu'il y aura un coût supplémentaire, à l'avenir, à cause de cette augmentation de 50 p. 100 du Régime de pensions du Canada que nous proposons afin que toute la population en profite, pas seulement nos membres. Nous reconnaissons qu'il y aura forcément un coût supplémentaire et qu'on devrait en fait augmenter dès maintenant les cotisations pour que soient réglés les problèmes actuels et à venir. Cela va représenter un coût pour nos membres, pour les employeurs et pour tous les éléments de la société.

M. White: J'ai lu hier un rapport d'un groupe d'employeurs qui disaient qu'il revenait à chaque citoyen de prévoir sa retraite et qu'il fallait seulement aider ceux qui étaient dans le besoin. C'est une notion que nous rejetons catégoriquement. Nous croyons qu'il faut un programme universel qui est bien capitalisé. Je crois qu'on veut faire peur à la population en disant qu'il faudra hausser de beaucoup les cotisations. J'ai deux fils qui travaillent maintenant. Cela ne me dérangerait pas s'ils devaient cotiser un peu plus pour que je puisse profiter de mes années de retraite, je ne me tracasserais pas pour cela.

Quand j'étais jeune, j'ai participé à la négociation des pensions pour l'industrie automobile. Dans l'usine où j'étais, presque tous les ouvriers étaient très jeunes, et nous sommes allés voir les employés les plus âgés pour leur parler de cette question. Encore une fois, si c'est une question qui est soumise à un référendum, on ne remportera pas la victoire, mais il s'agit de reconnaître nos responsabilités sociales.

M. Miller: Je ne suis pas en désaccord avec vous. En fait, je suppose qu'il y a maintenant des travailleurs qui paient les prestations accordées aux retraités par le biais du SRG ou de la sécurité de la vieillesse, et je ne crois pas que l'on s'y oppose.

M. Gill: Puis-je ajouter un commentaire? Je crois que vous demandez si les travailleurs seraient prêts à accepter une augmentation des cotisations. Dans bien des cas, cela se passe de cette façon dans les régimes du secteur public, par exemple, dans la fonction publique fédérale. Là, le taux de cotisation est de 15 p. 100. Vous avez demandé si les régimes de pensions pour les cadres étaient excessivement généreux. Je ne le sais pas, mais je sais que les députés de l'Assemblée législative

[*Text*]

provincial Parliament, contribute 8.5% and the Legislative Assembly contributes another 8.5%, so they are at a 17% contribution rate already. I think of the experience of many European countries that have rates already that are far in excess of the rates that we see coming in the year 2000 and in the future. They are paying those today, with no apparent harm to their competitiveness and no apparent unwillingness on the part of workers to contribute to those public pension plans.

• 1555

Mr. Miller: One final question, Mr. Chairman, along the same lines.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Miller.

Mr. Miller: A lot of the projections that are being made, and I think again, because of vested interest and using scare tactics, project the year 2030, which is some 50 years from now. The CLC has proposed a review of the CPP contribution rates and benefits every 20 years. Would you endorse that?

Mr. White: Every five years, I would suggest.

Mr. Miller: Yes, every five years. They really caution us from making any estimates beyond 20 years. Do you endorse that position?

Mr. White: Of course. I think in this uncertain world that we live in, how you can be factual about the year 2030 is difficult for me to understand. I think you have to assume some projections a reasonable distance into the future, but I am not sure you can be that factual about the year 2030.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Miller. Mr. Demarais, one-half a question.

Mr. Desmarais: Yes, sir. What is the percentage of women in your pension plan?

Mr. White: About 13%, and they would reflect about the same percentage of the 90% that are covered.

Mr. Desmarais: Okay. Would you tell me what the effect is of your suggestion that unisex mortality tables should be used in establishing annuity rates under money purchase plans for your members?

Mr. Gill: For most of our members it would have no effect at all, since most of our members are in defined benefit plans. There are relatively few members—it is at least under 1% . . . who are involved in any kind of money purchase plan.

Mr. White: We make no distinction in our pension program between male and female.

Mr. Desmarais: Why do you make the suggestion then?

Mr. Gill: We are talking about the public plans. We are also making an argument on behalf of those workers who earn money purchase plans.

[*Translation*]

provinciale cotisent 8,5 p. 100, et que l'Assemblée elle-même cotise aussi 8,5 p. 100, ce qui veut dire qu'ils sont déjà à un taux de cotisation de 17 p. 100. Dans beaucoup de pays européens, il y a des taux qui dépassent déjà de loin ce que nous prévoyons pour l'an 2000 et après. Ce sont des taux qu'ils cotisent aujourd'hui, sans que leur position concurrentielle semble affaiblie et sans grandes réticences évidentes de la part de la population active.

M. Miller: Une dernière question, monsieur le président, dans le même ordre d'idées.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Miller.

M. Miller: Beaucoup de projections qui sont faites, dans le contexte de cette tactique de la peur et compte tenu des intérêts en jeu, portent sur l'an 2,030, c'est-à-dire d'ici 50 ans. Le C.T.C. a proposé que les taux de cotisation du R.P.C. et les prestations soient revus tous les 20 ans. Approuveriez-vous cela?

M. White: Je dirais tous les cinq ans.

M. Miller: Oui, tous les cinq ans. Il nous met en garde contre des estimations qui portent sur une période plus longue que 20 ans. Êtes-vous du même avis?

M. White: Bien sûr. Dans ce monde incertain, je ne vois pas comment on pourrait essayer de présenter des faits qui s'appliqueraient à l'an 2,030. Je crois qu'il faut faire des projections portant sur une période raisonnable, mais on ne peut pas aller aussi loin que l'an 2,030.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Miller. Monsieur Desmarais, une demi-question.

M. Desmarais: Oui, monsieur. Quel est le pourcentage de femmes qui font partie de votre régime de pension?

M. White: Environ 13 p. 100 et la proportion est à peu près la même pour les 90 p. 100 de nos employés pour lesquels un régime a été négocié.

M. Desmrais: Très bien. Voudriez-vous me dire quel est l'effet de votre proposition selon laquelle des tables de mortalité sans distinction quant au sexe soient utilisées afin d'établir les taux pour les régimes à cotisation fixée d'avance, je veux dire l'effet sur vos membres?

M. Gill: Pour la plupart de nos membres, il n'y aurait pas d'effet du tout puisque dans la plupart des cas, il s'agit de régimes à prestations partiellement déterminées. Il y a très peu de membres, moins de 1 p. 100, qui participent à un régime à cotisation fixée d'avance.

M. White: Dans notre régime de retraite, nous ne faisons pas de distinction entre les femmes et les hommes.

M. Desmarais: Pourquoi faites-vous cette suggestion dans ce cas?

M. Gill: Nous parlons des régimes du secteur public. C'est aussi un argument que nous présentons pour le compte des employés qui ont des régimes à cotisation fixée d'avance.

[*Texte*]

Mr. Desmarais: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Through you, Mr. White, I would like to thank the United Auto Workers for presenting a brief to the task force. I am sure it will be of great assistance to us when we complete our work.

I now see that our worthy chairman is back from his media tour, so I am sure he would like to occupy this Chair, before we call the next group.

The Chairman: We will take a five-minute break.

• 1605

The Chairman: May I call the session to order again. From General Motors of Canada Limited, I believe there is a Mr. Kelly. You are Mr. Kelly?

Mr. Norman J. Stewart (Assistant Counsel, General Motors of Canada Limited): No, I am Norm Stewart, from General Motors. Mr. Kelly is here, and Mr. Towey and Mr. Field.

The Chairman: Very good. Mr. Stewart, if you are aware of the format, what we attempt to do is have you give us a 10- to 15-minute overview. That allows us time for questioning. With that, the floor is yours, and if you want to introduce your colleagues to the other members of the committee that is fine.

Mr. N. Stewart: Thank you very much.

It is a pleasure for General Motors of Canada Limited to appear before you. Our delegation today is composed of the following individuals: First of all, on my right, is Kenneth R. Kelly, General Manager, Compensation Benefits; on my left is Robert Towey, Manager, Compensation Benefits Policy; and, on my far left, is Mr. R. Alvin Field, an actuary and Vice-President of The Wyatt Company. I am also an employee of General Motors of Canada, I am a company lawyer.

I will try to make my opening remarks very brief, so that we can spend as much time as possible responding to your questions.

Your task force has provided a focal point for the consideration of the numerous pension reform studies that have taken place over the past five years. During your hearings, you have received recommendations across the entire spectrum, from those who advocate a status quo approach to those who recommend the replacing of private pension plans by a massively increased Canada Pension Plan.

With the exception of the submission of the Business Committee on Pension Policy, most of the submissions to date have suffered from an apparent lack of substantial cost data. Even the cost data set forth in the BCPP study is, by its very nature, generalized. For you to make practical recommendations, we believe it is crucial that you obtain information from all sizes of companies regarding the cost impact of the federal government's green paper proposals.

[*Traduction*]

M. Desmarais: Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): J'aimerais vous remercier, monsieur White, et le syndicat *United Auto Workers* d'avoir présenté un mémoire à notre groupe de travail. Je suis sûr qu'il nous sera très utile dans nos travaux.

Je vois maintenant que notre président est revenu de son entretien avec les media et il voudra sûrement reprendre sa place avant que nous n'entendions le prochain groupe.

Le président: Nous allons prendre une pause de cinq minutes.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. Je crois que c'est maintenant le tour de M. Kelly qui représente *General Motors* du Canada Limitée. Vous êtes bien M. Kelly, n'est-ce pas?

M. Norman J. Stewart (avocat-conseil, *General Motors* du Canada Limitée): Non, je m'appelle Norm Stewart et je représente *General Motors*. M. Kelly est ici, ainsi que M. Towey et M. Field.

Le président: Très bien. Monsieur Stewart, je vous mets au courant de la façon dont nous procédons, nous essayons de donner aux témoins 10 à 15 minutes pour qu'ils nous présentent ce qu'ils ont à dire. Après quoi les membres du Comité généralement posent des questions. Je vous cède donc la parole. Veuillez avoir l'obligeance de commencer par présenter les personnes qui vous accompagnent.

M. Stewart: Merci beaucoup.

La compagnie *General Motors* du Canada Limitée est très heureuse de comparaître devant le Comité. Aujourd'hui m'accompagnent, premièrement à ma droite M. Kenneth R. Kelly, directeur général, paie et avantages sociaux; à ma gauche Robert Towey, directeur, politiques—paie et avantages sociaux; et à ma gauche, au bout, M. R. Alvin Field, qui est actuaire et vice-président de la compagnie *The Wyatt*. Quant à moi je travaille en tant qu'avocat pour la compagnie *General Motors* du Canada Limitée.

J'essaierai d'être bref pour répondre le plus possible aux questions que les membres du Comité voudront bien nous poser.

Les travaux du Comité ont permis de passer en revue les nombreuses études relatives à la réforme des pensions qui ont été publiées depuis cinq années. Au cours de vos audiences, on vous a formulé des recommandations allant du maintien du statut quo au remplacement pur et simple des régimes privés par une augmentation massive du Régime des pensions du Canada.

A l'exception du mémoire du Comité du monde des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite, la plupart des documents qui vous ont été soumis jusqu'à maintenant ont présenté des carences dans la présentation des coûts. Même les coûts dont fait état le CAEPRR sont de par leur nature même généraux. Pour que vous soyez en mesure de faire des recommandations pratiques, nous avons pensé qu'il est crucial que vous obteniez de toutes les compagnies, indépendamment de leur importance, des renseignements sur

[*Text*]

The purpose of our submission is to provide the task force with the cost impact on one company, General Motors of Canada. In so doing we are not seeking a pat on the back for the design and administration of our company pension plan, which we think amounts to one of the best in industry; rather, we wish to provide the task force with some hard facts. Hopefully, before the task force concludes its hearings, other companies of varying sizes will provide similar cost data, which will assist you in understanding the potential ramifications of any recommendations you may make.

We wish to make it clear at the outset that the concerns we all share with regard to today's elderly were not created by our contemporary pension system. Many of those individuals who are currently living on pension incomes retired without the benefit of the Canada Pension Plan or fully matured private pensions.

The private and public pension system does not require a complete overhaul in order to assist these individuals. Significant pension improvements have been made during the past 15 years, which will substantially benefit recent and future retirees. Any recommendations you make should take into account these improvements and should concentrate only on real inequities, which still exist. We believe that the GIS is the appropriate vehicle through which to address these concerns.

The task force must recognize that its pension recommendations cannot be made in a vacuum. The cost implications of its recommendations will have a direct impact on the cost and level of benefit that an employer may provide. It is simple to say that a company can pass on its costs of improved employee pensions to its customers; the reality is that this is not the case. For Canadian business to survive and grow, it must maintain its costs at levels that are competitive with those of offshore companies. Pensions are just one element of these costs.

Pension reform is a complex topic. However, as we indicate in our brief, the green paper has made positive recommendations on a number of issues other than inflation protection. In this regard, we believe the following areas should receive early legislative consideration.

First of all, we will deal with the public plans. We think there is room for increased GIS payments for currently living single elderly individuals. There is room to increase the YMPE to the AIW over the next three years.

[*Translation*]

les coûts des propositions contenues dans le Livre vert publié par le gouvernement fédéral.

Notre mémoire a pour objet de présenter au Comité les retombées financières que les propositions du Livre vert pourraient avoir sur *General Motors* du Canada Limitée. Cela dit, nous ne cherchons pas des félicitations pour la gestion du régime de pension de notre compagnie, dont nous pensons qu'il est l'un des meilleurs de l'industrie; nous voulons plutôt donner au Comité des faits bien tangibles. Nous espérons qu'avant la fin des audiences du Comité d'autres compagnies seront à même de lui fournir des données analogues, qui vous aideront à comprendre les éventuelles conséquences des recommandations que vous ferez éventuellement.

Nous voulons dès le départ bien préciser que les idées que nous partageons tous au sujet des personnes âgées à l'heure actuelle ne découlent pas du système de pension existant. En effet beaucoup de personnes qui à l'heure actuelle vivent de leur pension ont pris leur retraite sans profiter du Régime de pensions du Canada ou d'autres prestations qui leur ont été versées par des régimes de pension privée auxquels ils auraient cotisé.

Les régimes de pension privés ou publics n'ont pas besoin d'être complètement repensés pour aider ces personnes. Des améliorations importantes ont été apportées à ces régimes au cours des 15 dernières années, qui profiteront beaucoup à ceux qui viennent de prendre leur retraite ou à ceux qui la prendront à l'avenir. Les recommandations du Comité devront prendre en compte les améliorations qui ont été faites et s'en tenir essentiellement aux injustices patentes qui existent encore. Nous pensons que le supplément de revenu garanti est le moyen indiqué pour rectifier les injustices qui existent encore à l'heure actuelle.

Le Comité doit admettre que ces recommandations ne peuvent pas être faites isolément. Les retombées de ces recommandations sur les coûts auront une incidence directe à la fois sur ce qu'il en coûtera et sur le niveau des prestations qu'un employeur pourra assurer. Il est simple de dire qu'une compagnie peut répercuter sur ses clients les coûts découlant de l'amélioration des pensions pour ces employés; la réalité au contraire prouve que ce n'est pas le cas. Si on veut que les entreprises canadiennes survivent et continuent de croître, il faut que leurs coûts restent compétitifs par rapport à ceux des compagnies étrangères. Les pensions ne constituent qu'un seul élément de ces coûts.

La Réforme des pensions n'est pas une chose simple. Toutefois, comme nous le disons dans notre mémoire, le Livre vert comporte des recommandations positives sur bon nombre de questions qui n'ont rien à voir avec la protection contre l'inflation. À cet égard, nous sommes d'avis que les questions suivantes devraient rapidement faire l'objet d'une étude législative.

En premier lieu, nous aborderons les régimes publics. Nous pensons qu'il est possible d'augmenter les versements au titre du supplément de revenu garanti pour les personnes âgées à la retraite vivant seules à l'heure actuelle. On peut également augmenter les gains maximals ouvrant droit à pension par

[*Texte*]

We believe the implementation of the child rearing drop-out is a positive step.

We further believe there should be implementation of provisions that terminate survivor benefits upon remarriage.

• 1615

Dealing with the employer-sponsored plans, we believe there should be locking-in of pension credits; that employee pension contributions should be accumulated at an equitable interest rate; that vested pension benefits should be valued at an equitable interest rate; and that the RPA concept should be developed and facilitated, as we see this as a real vehicle to assist the portability of pensions and in dealing with the issue of court order pension credit-splitting.

There are about four other issues that we see could be implemented at the present time. One is a continuation of survivor benefits on remarriage; compulsory employee membership in non-contributory plans; and the encouragement of fair disclosure of a plan's status in a standardized manner for all provinces.

Legislative initiative in the above-noted areas would represent a significant first step in pension reform. As an integral part of this reform, we believe the task force should strongly recommend that provincial legislation dealing with employer-sponsored pension plans be as uniform as possible to minimize the administrative costs related to pension plan management. We believe the government should encourage Canadians to take advantage of various other vehicles, such as deferred profit-sharing plans and RPAs. We believe consideration should be given to tax assistance to make these attractive vehicles.

The one proposal in the green paper which requires complete re-evaluation is the proposal on inflation-proofing, which is based on the excess interest concept. Using a 3.5% interest rate assumption, this recommendation, if immediately implemented, and when taken in isolation from all the other green paper proposals, would impose an immediate extra cost on our company of $102 million per year for 15 years, and $56 million per year for every year thereafter. In exhibit 5, attached to our submission, we outline in detail how these substantial extra costs were actuarily determined.

This cost burden is simply intolerable and would place us at a tremendous disadvantage vis-à-vis our offshore competition. This cost impact cannot be looked at in the abstract. Our company, like many others, faces numerous cost pressures from private and public sources. While we are not against the concept of improving the private pension benefits received by pensioners, we believe this should be done only when the productivity of their former employer increases, not simply because of inflationary trends. As we indicate in exhibit 5 to our submission, our excess interest cost figures are based on three major assumptions: first, that the pension improvements

[*Traduction*]

rapport aux salaires industriels moyens au cours des trois prochaines années.

Nous pensons que le fait maintenant de compter pour la pension les années consacrées à élever des enfants est une mesure positive.

Nous croyons en outre qu'il faudrait mettre en oeuvre des dispositions visant à mettre fin aux pensions de réversion en cas de remariage.

En ce qui concerne les régimes de pension patronaux, nous sommes d'avis que les crédits de pension devraient être bloqués, que les cotisations des employés devraient s'accumuler à un taux d'intérêt raisonnable, de même que la quote-part qui leur est déjà acquise; que le principe du compte de retraite enregistré devrait être encouragé, car cela faciliterait le transfert des pensions ainsi que le partage de celles-ci ordonné par les tribunaux.

Quatre autres mesures pourraient être en vigueur dès à présent. Notamment les prestations de survivant lors d'un deuxième mariage, l'adhésion obligatoire des employés à des régimes de pension auxquels ils ne cotisent pas et l'encouragement de la publication de l'état des fonds de pension selon des modalités normalisées pour toutes les provinces.

Des initiatives législatives dans ces domaines constitueraient un premier pas dans la réforme des pensions. Toujours dans le cadre de cette même réforme, le groupe de travail devrait recommander l'uniformisation des lois provinciales régissant les régimes de pension patronaux afin d'en minimiser les coûts administratifs. Le gouvernement devrait en outre encourager tous les Canadiens à profiter d'autres systèmes d'épargne tels les R.P.D.B. et les comptes de pension enregistrés. Ces contributions pourraient être encouragées en les exonérant d'impôt.

La recommandation du Livre vert concernant la protection contre l'inflation, recommandation fondée sur la nation d'intérêt excédentaire, devrait être entièrement revue. Si cette recommandation était appliquée dès maintenant et supposant un taux d'intérêt de 3,5 p. 100, compte non tenu de toutes les autres propositions du Livre vert, cela aurait pour effet d'alourdir nos charges de 102 millions de dollars par an pendant les 15 premières années et, par la suite, de 56 millions de dollars par an. Nous expliquons dans l'annexe 5 de notre mémoire les calculs actuariels que nous avons utilisés.

Une charge supplémentaire de cet ordre de grandeur serait tout à fait excessive et nous placerait dans une situation concurrentielle insoutenable par rapport à nos concurrents étrangers. C'est un facteur qu'on ne peut pas envisager isolément. Notre compagnie, comme bien d'autres, doit faire face à la concurrence tant privée que publique. Bien que nous ne soyons pas contre l'amélioration des pensions de retraite des travailleurs, cela ne doit se faire, à notre avis, qu'en fonction de l'accroissement de la productivité de leurs anciens employeurs et non pas uniquement en fonction de l'inflation. Ainsi que nous l'expliquons dans le document 5 annexé à notre mémoire,

[*Text*]

generated by excess interest are in lieu of any ad hoc increases; second, that a 3.5% base interest rate is used; third, that the investment yield does not exceed the proposed legislated guide rate.

While our company is proud of the level of the benefits provided by its pension plans and its history of providing ad hoc pension improvements, these improvements were made only when they could be justified based on our company's productivity and profitability. As Canadian business strives to maintain its competitiveness in these volatile economic times, the size and frequency of historic ad hoc pension improvements provides little assistance in determining when and to what degree such improvements might be made in the future.

Ad hoc pension improvements have always been financed with funds which could have been used elsewhere in the business. Canadian businesses are now facing new and increased demands to improve their productive capabilities and the quality of their products. Funds that may have been available in the past for pension improvements may now have to be invested in new plants, equipment, and systems. In the case of our company, while we may improve pensions on an ad hoc basis in the future, we cannot predict with certainty when this will occur and to what degree. Accordingly, the fairest way to present the cost impact of the excess interest approach on GM Canada is to exclude ad hoc improvements and to treat the $102 million annual figure as being in addition to our ongoing pension costs of about $63 million per year.

As we indicate in exhibit 5 to our submission, our $102 million cost increase assumes the exclusive use of a 3.5% base interest rate, rather than a combination of a 3.5% rate and a grow-in base rate of 7% for benefits accrued as of November 30, 1982. As exhibit 5 shows, using the 7% rate can result in short-term experienced gains from investment returns, resulting in reduced total pension contributions by GM Canada. Ultimately, however, the growth of unfunded actuarial liabilities and the related amortization payments leads to substantially increased costs. This ultimate cost approaches so rapidly that a fairer picture is obtained if one considers the effect on GM Canada's annual contributions if the proposals had always been in effect.

To place this additional $102 million annual cost in perspective, we need only look at the fact that in 1981 GM Canada lost $10.3 million and in 1982 lost $71.7 million. To look at this cost in another light, GM Canada manufactured 717,000 vehicles during the 1983 model year. On this basis excess interest would have increased our cost per vehicle produced by $140 to $142 per unit, at a time when we are fighting to remain competitive with our offshore competitors, who may not face similar costs. No matter what social priority is placed on providing inflation protection for private pensions, our company is not in an economic position to shoulder this intolerable cost burden.

[*Translation*]

nos calculs de l'intérêt excédentaire sont basés sur trois hypothèses, à savoir premièrement que l'amélioration des pensions obtenue à partir des intérêts excédentaires remplacerait toute amélioration ad hoc; qu'on retient un taux d'intérêt de base de 3,5 p. 100 et, troisièmement, que le taux de rendement ne dépasse pas le taux que l'on se propose de fixer par voie législative.

Même si nous pouvons nous enorgueillir du montant des pensions versées à même notre régime, sans parler des améliorations ad hoc accordées de temps à autre, ces dernières ont toujours été fonction de la productivité et de la rentabilité de l'entreprise. A une époque où les entreprises canadiennes doivent lutter pour maintenir leur compétitivité dans une conjoncture économique instable, ce n'est pas sur la base de tel ou tel relèvement occasionnel des pensions qu'on peut prévoir des améliorations futures.

Ces relèvements des pensions ont en effet été financés grâce à de l'argent qui aurait pu être utilisé ailleurs dans l'entreprise. Or les entreprises canadiennes sont obligées actuellement d'améliorer leur productivité ainsi que la qualité de leurs produits. L'argent qui, par le passé, servait à relever les pensions devra maintenant servir à renouveler les installations et l'équipement. Donc même s'il se peut que nous décidions de relever les pensions à l'avenir, il est impossible d'en prévoir d'ores et déjà la date exacte ou le montant. Il faudra donc exclure les relèvement occasionnels des pensions et considérer ce chiffre annuel de 102 millions de dollars comme venant s'ajouter aux 63 millions de dollars par an que nous coûtent les pensions.

L'augmentation des coûts de 102 millions de dollars suppose qu'on utilisera un taux d'intérêt unique de 3,5 p. 100 et non pas un taux d'intérêt mixte de 3,5 p. 100 plus 7 p. 100 pour les profits enregistrés à partir du 30 novembre 1982. Si l'on utilise un taux de 7 p. 100, la rentabilité des investissements risque d'augmenter à court terme, ce qui aurait pour effet de réduire le montant global des cotisations de pension effectué par la *General Motors* Canada. Mais en fin de compte, l'alourdissement des passifs non capitalisés et l'amortissement que cela entraînerait se solderaient par un alourdissement considérable de charge. Or nous ne sommes déjà pas si loin de ce niveau, ce qui fait qu'il vaudrait mieux pour obtenir une image juste de la situation, considérer que ces mesures ont toujours été en vigueur.

Pour placer ces 102 millions de dollars supplémentaires en perspective, il suffit de constater que la GM Canada a perdu 10,3 millions de dollars en 1981 et 71,7 millions de dollars en 1982. Nous avons fabriqué 717,000 véhicules de modèle 1983. Si on répartit ces 102 millions de dollars de charge supplémentaire sur ce nombre, le coût unitaire s'alourdit de $140 à $142, alors que nous devons lutter contre la concurrence étrangère qui, elle, n'a pas à faire face à pareilles charges. Quel que soit le prix que la société attache à l'indexation des pensions, c'est une charge que notre société ne peut tout simplement pas assumer.

[*Texte*]

Improvements in pension levels must come as a result of improvements in productivity. Rather than tie inflation protection to average interest rates and CPI, or some variation thereof, employers and employees should be allowed the freedom mutually to agree on effective pension improvements, based on the employer's productivity. We would urge the task force to recommend that no legislation be introduced which mandates that inflation protection be an integral part of employer-sponsored pension plans, particularly if the inflation protection is to be based on the excess interest concept.

Inflation rates are continuing to decline to more acceptable levels, and much of the urgency of this issue has abated. The government, on behalf of all Canadians, should take advantage of this reprieve to conduct a further intensive analysis of this issue. The task force should not feel compelled to recommend the implementing of an excess interest inflation protection concept, as it would have serious negative cost impact and implications for the long-term health and competitiveness of Canadian business.

We welcome any questions you may have regarding our submission. I might just say that the members of our delegation have been chosen because they have specific areas of expertise, and perhaps you could direct your questions to me and I could pass them on to the most appropriate person.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Stewart.

I do not know if the other members would agree to this, but on exhibit 5 . . . would you like to go through that? Those are the numbers on excess interest. They include retroactivity. Would you like to go through those numbers, excluding retroactivity? Would that be of any benefit to the members? Would you do that? There are clearly two issues involved here, on the guide rates of the proposal in the green paper. One is with reference to retroactivity and the other is simply on an updating on annual basis rather than the retroactive one. Could you perhaps eliminate what happens in the scenario of retroactivity and assume we had the guide rate of the average yield, five-year government savings bond, minus the 3.5%?

Mr. N. Stewart: I will call on Mr. Field, then.

Mr. R.A. Field (Actuary, The Wyatt Company: General Motors of Canada Limited): As nearly as I can, I will try to approach it in that way. First of all, perhaps I could just look at what we call the ultimate position in exhibit 5.

As Norm has said, what we did there was look at where GM would be today if the 3.5% had always been in effect. In other words, we did not look at the 7% or reflect the 7% retroactivity; we simply moved to a full 3.5%, in the belief that the period of transition would be fairly short in any case. On that basis, we were looking at an increase in the cost of $102 million. That is over and above the current contribution level of $62.6 million, which is the current contribution rate. So the increase in that case would be substantial; and that is looking at the ultimate position, as if the 3.5% had always been in place.

[*Traduction*]

Le relèvement des pensions doit être lié à l'amélioration de la productivité. Plutôt que de lier l'indexation des pensions au taux d'intérêt ou à l'indice des prix à la consommation, employés et employeurs devraient être libres de fixer conjointement le montant des relèvements des pensions en fonction de la productivité du travail. Nous vous engageons donc vivement à ne pas recommander l'adoption d'une loi qui rendrait obligatoire l'indexation des pensions versées par les fonds de pension patronaux, surtout si cette indexation est calculée en fonction des intérêts excédentaires.

La baisse des taux d'intérêt se poursuivant, toute cette affaire perd de son acquité. Le gouvernement devrait profiter de cette accalmie pour étudier la question à fond. Le groupe de travail ne devrait pas se sentir obligé de recommander la mise en oeuvre d'une indexation des pensions liée aux intérêts excédentaires, car cela risque d'avoir des effets préjudiciables sur la rentabilité et la compétitivité à long terme des entreprises canadiennes.

Nous nous ferons maintenant un plaisir de répondre à vos questions. J'ai avec moi des experts dans différents domaines auxquels je demanderai, le cas échéant, de répondre à vos questions.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Stewart.

Pourriez-vous nous expliquer un peu plus en détail les chiffres figurant au tableau 5 et concernant les intérêts excédentaires, en excluant toutefois la rétroactivité? Il s'agit en effet de deux questions distinctes telles que prévues dans le Livre vert. D'une part, la rétroactivité et, de l'autre, une mise à jour annuelle plutôt que la rétroactivité. Pourriez-vous nous expliquer comment cela se passerait dans le cas de la rétroactivité, en se basant sur un rendement moyen des obligations de l'État à cinq ans, moins 3,5 p. 100?

M. N. Stewart: Je vais demander à M. Field de répondre à cette question.

M. R.A. Field (actuaire, Société Wyatt *General Motors du Canada Limitée):* Je vais essayer, monsieur le président. Commençons par l'hypothèse maximaliste figurant au tableau 5.

On a essayé de prévoir la situation actuelle de la GM si les 3,5 p. 100 avaient toujours été en vigueur. On n'a donc pas tenu de la rétroactivité de 7 p. 100, mais uniquement des 3,5 p. 100, estimant que la période de transition serait de toute façon de courte durée. C'est dans cette hypothèse que nous avons obtenu une augmentation des coûts de 102 millions de dollars qui viendraient s'ajouter à nos contributions actuelles de 62,6 millions de dollars. Une augmentation dans cette hypothèse maximaliste serait donc très considérable.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Field, could you just stop for one second. I think Mr. Dobell wanted to question something on that assumption.

• 1625

Mr. Dobell: Just to be sure I understand, in the text, you break that $102 million into a contribution of $56 million for the current service liability and a $46 million amortization of the unfunded liability, which would arise presumably because of the move to this plan.

Mr. Field: That is right.

Mr. Dobell: Can you explain for me how the $46 million would continue to appear if the scheme had always been in effect and if you were working from a no-retroactivity, if you like, steady-state kind of structure? Would you still have that $46 million contribution for amortizing?

Mr. Field: What we are looking at is the assumption that the excess interest indexing approach was put into play as of now, and with the retroactivity of 3.5%, if you like. That being the case, we would then have an unfunded liability which would be funded with the $46 million that you refer to over the next 15 years. At the end of 15 years that $46 million would disappear and we would then be looking at an increase in current service costs of $56 million.

Mr. Dobell: But does that not then mean that the $102 million is an over-estimate of the actual cost, since the green paper did not propose 3.5%, it proposed 7%, retroactive application to past service benefits?

Mr. Field: Yes.

Mr. Dobell: In effect, it would be the case that if the scheme had always been in effect, if you were not at any point imposing a retroactivity, the $46 million amortization would not appear. The $56 million is really the ongoing, continuing cost of the scheme.

Mr. Field: Yes, that is right. The $46 million, in effect, would have been made in the past. But it has not been, and that is why it factors into the $102 million that we are looking at. If this scheme had always been in place, then that $46 million would have appeared, in terms of the $56 million that we are talking about, as a current level. The $46 million is picking up for the fact that it was not made in the past.

Mr. Dobell: So perhaps a better way to understand the continuing cost of servicing this plan would be to say it is $60 million, roughly the same as your present ongoing cost.

Mr. Field: The ultimate increase in cost would be $56 million, over and above the $62 million that is currently being made.

Mr. Dobell: Thank you. That is fine.

Mr. Field: Coming back to the projections which are referred to, what we did was take three scenarios. We have called them A, B, and C. The assumptions used for those three scenarios are on the second page of exhibit 5. We consider scenario A as representing a long-term stability; in other words, a return to the early 1960s. Scenario B we are referring

[*Translation*]

Le président: Un instant, je vous prie, monsieur Field. M. Dobell a une question à vous poser à ce sujet.

M. Dobell: Ces 102 millions de dollars comprennent un versement de 56 millions de dollars au titre des charges courantes et de 46 millions de dollars au titre de l'amortissement du déficit non capitalisé que ce changement entraînerait.

M. Field: C'est exact.

M. Dobell: Est-ce que vous auriez toujours ces 46 millions de dollars pour l'amortissement, si ce système avait toujours été en vigueur, sans rétroactivité?

M. Field: Nous incluons dans cette hypothèse la mise en vigueur dès à présent de l'indexation basée sur les intérêts excédentaires et d'une rétroactivité de 3,5 p. 100. Cela se solderait par un déficit non capitalisé qui serait financé à même les 46 millions de dollars prévus au cours des 15 premières années. Ces 46 millions de dollars étant épuisés au bout de 15 ans, nos charges courantes s'alourdiraient de 56 millions de dollars.

M. Dobell: Mais cela voudrait dire que ces charges actuelles de 102 millions de dollars sont exagérées, étant donné que le Livre vert propose non pas 3,5 p. 100 mais plutôt 7 p. 100 appliqué rétroactivement?

M. Field: Oui.

M. Dobell: Donc, si la rétroactivité n'est pas imposée, il n'y aurait pas d'amortissement de 46 millions de dollars. Dans ces conditions, les 56 millions de dollars représentent les charges courantes.

M. Field: C'est exact. Dans cette hypothèse, ces 46 millions de dollars auraient été engagés dans le passé. Mais ce ne fut pas le cas, d'où le 102 millions de dollars. Si ce système avait été mis en place, on aurait donc eu un poste de 46 millions de dollars.

M. Dobell: Il serait donc plus exact de dire que les charges seraient de 60 millions de dollars, c'est-à-dire plus ou moins égales à ce qu'elles sont actuellement.

M. Field: Les charges augmenteraient de 56 millions de dollars, lesquelles viendraient s'ajouter aux 62 millions de dollars que nous avons actuellement.

M. Dobell: Parfait, merci.

M. Field: Nous avons envisagé trois scénarios appelés A, B et C basés sur les hypothèses figurant à la page 2 de l'annexe numéro 5. Le scénario A est basé sur la stabilité à long terme, c'est-à-dire à un retour aux conditions qui régnaient au début des années 60. Le scénario B envisage les conditions qui régnaient durant les années 70 et au début des années 80,

[*Texte*]

to as a "roller-coaster" economy; in other words, a continuation of the pattern of the 1970s and the early part of the 1980s, where things are rolling up and down. C is alternating stability and volatility, with each plateau of stability being at a slightly higher level of inflation. What we were attempting to do here was set three possible scenarios. Who knows where we are going, but let us set three possible scenarios and look at the effect on the contribution reqiirements that would result from those three scenarios.

Referring back to the first page of exhibit 5, what we have shown here is a comparison of the actual contributions that would be required at the years indicated under scenario A, scenario B, and scenario C, and we compared those with the normal projection of our present plans. So you see the top line, 1982, of course, is unchanged. It is $62.6 million all the way across. By 1987 our present plan, continuing as it is, would be looking at a contribution of $65.6 million, whereas scenario A is $77 million, scenario B is $57 million, and scenario C is $66 million. Then you will see, as you go further out, the contribution requirements increase.

So what we are attempting to do there is project forward to where we would be heading with the excess interest, reflecting, incidentally, the 7% past and only 3.5% future, to determine the effect of the excess interest proposal that was in the green paper.

The Chairman: That is fine. Thank you very much for that, Mr. Field.

Do any members of the committee wish to question? Mr. Miller.

Mr. Miller: In the area of inflation protection—and I guess really what I would like to have seen today is to have had the UAW and General Motors sit across the table and negotiate pension reform as they bargain each year. I think that would be a pretty good learning experience for all of us.

I am sure when Mr. White was presenting his comments, you had things you would have liked to say, and I am sure that he—he is sitting back there now... probably has some comments to make as well.

If indeed there had been inflation protection and this additional $107 million had been an additional cost to your plan, as I follow it, $46 million of that would have been accrued previous to this point in time. Have you made any calculation was to what effect that would have had on the benefits that workers would have got over—are we going back to 1963, or the 1950s, when these plans were first negotiated? Is that how far back you go in estimating this additional cost of $102 million?

Mr. Field: We really look at the plan as it stands today and simply say if this had always been in effect, we would need assets of itx million to cover the liabilities and we only have assets of ity million. The difference would have to be funded. So the $46 million which is a 15-year amortization of the unfunded liability—had the plan always been in effect, that money presumably would have been funded over past years.

[*Traduction*]

caractérisées par de brusques retournements de la situation. Le scénario C envisage une suite de périodes de stabilité et d'instabilité, chaque période de stabilité se situant à un niveau d'inflation légèrement supérieur. Nous avons donc envisagé trois scénarios possibles et calculé les montants des contributions découlant de chacun d'eux.

La page 1 de l'annexe numéro 5 compare les contributions aux années indiquées sous les scénarios A, B et C aux prévisions normales de nos plans actuels. Le chiffre pour 1982, tout en haut du tableau, reste donc inchangé pour toute cette période et se situe à 62,6 millions de dollars. Ce montant atteindrait 65,6 millions de dollars en 1987 dans le contexte de notre plan actuel, mais serait de 77 millions de dollars dans le scénario A, 57 millions de dollars dans le scénario B et 66 millions de dollars dans le scénario C. Ces contributions augmentent avec le temps.

Nous avons donc cherché à calculer l'incidence de la proposition basée sur les intérêts excédentaires contenue dans le Livre vert, en calculant 7 p. 100 pour le passé et 3,5 p. 100 seulement pour l'avenir.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Field.

Y a-t-il des questions? Monsieur Miller.

M. Miller: Ce qui aurait été vraiment bien, c'est que le représentant du syndicat des travailleurs unis de l'automobile et la General Motors se mettent d'accord sur la réforme des pensions, de même qu'ils négocient chaque année au sujet des salaires.

Vous auriez certainement eu beaucoup de choses à dire à M. White, qui est d'ailleurs présent dans la salle, comme il aurait eu à vous en dire à vous.

Si les pensions avaient été indexées pour compenser l'effet de l'inflation, cela aurait entraîné 107 millions de dollars de charges supplémentaires pour vous. Vous remontez jusqu'à quand pour calculer les charges supplémentaires découlant de ces 102 millions de dollars, jusqu'aux années 50, jusqu'en 1963?

M. Field: Partant du niveau actuel du fonds, si cette mesure avait toujours été en vigueur, notre actif aurait été de X, alors qu'en fait notre actif n'est que de Y. La différence devrait, bien entendu, être couverte. Les 46 millions de dollars qui représentent l'amortissement sur 15 ans du déficit capitalisé correspondent donc à cette situation hypothétique.

[*Text*]

Mr. Miller: That probably would have come out of the pay package of the workers, if it was an indexed fund.

Mr. Field: I expect it would have been reflected in negotiations, yes.

Mr. Miller: Your opposition to inflation protection I guess is one of the reasons we are dealing with pensions, to a large extent, now. Labour organizations feel it is very important that there be some inflation protection in the private pension industry. We are getting a lot of caution from the business community about inflation protection, and certainly your brief deals with that to a great extent.

Mr. Field: If I may just interject here, I do not think the brief is opposed to inflation protection in some form. What it is opposed to is the excess interest concept. If you look at exhibit 4, you will find there that in fact through ad hoc increases the General Motors plan has been recognizing the increases in the cost of living, and as is pointed out in the more complete brief, if you look at an employee or go back 30 years, you will find that the pension benefits have in fact been increased by 221% of the CPI increases. In other words, the increases in pensions have more than doubled the CPI increases. If we go back only two years, you will find that pensions have already been increased by 67% of increases in the CPI. So I think you should recognize that General Motors has been doing it on an ad hoc basis.

Mr. N. Stewart: The situation, Mr. Miller, I guess, is that every time we have made an increase and improved pension benefits, it has been because we have been profitable and productivity could justify it. But what we are saying now is, as we move into these kinds of economic times, it is very difficult to predict. As we say in our brief, we are pretty proud of what we have done in the past, and to look into the future and say with certainty that, yes, we are going to improve them by itx every year—we cannot say that, because it is difficult to say how the level of business is going to be. It is difficult to see where the overall economy is going to be. To have such a structured thing as the excess interest concept with a volatile economy could impose incredible extra costs, really, for us. That is really our position.

We are not opposed to the concept of improving pension benefits; we have obviously done that, historically. It is just that we are opposed to the concept of tying those improvements, in some mandated way, and calling them inflation protection and then basing that on the excess interest concept.

• 1635

Mr. Miller: It gets to the point where there should not be any question why workers are not very confident about their private pension plans, that they would rather see an increase in the Canada Pension Plan. I am sure a lot of these ad hoc increases were done through negotiations—not on a voluntary basis but out of the goodness of a heart. And what happens in plans where there is no strong union representation and no demand? Those ad hoc increases do not occur. Is there no

[*Translation*]

M. Miller: Si le fonds avait été indexé, ces montants auraient sans doute été prélevés sur les salaires des travailleurs.

M. Field: Cela aurait sans doute fait effectivement l'objet des négociations collectives.

M. Miller: C'est parce que les entreprises s'opposent à l'indexation des pensions que cette question de la réforme des pensions est justement sur le tapis. Les syndicats, par contre, estiment qu'il est essentiel d'indexer les pensions du secteur privé pour compenser l'effet de l'inflation. Le monde des affaires n'envisage pas cette mesure de gaieté de coeur.

M. Field: Nous ne sommes pas contre une certaine mesure d'indexation des pensions. Par contre, nous ne saurions accepter le principe des intérêts excédentaires. De fait, la *General Motors* a, de temps à autre, relevé le niveau de pensions pour compenser la hausse du coût de la vie et, ainsi que je l'ai expliqué, comparées à ce qu'elles étaient il y a 30 ans, les prestations des pensions ont augmenté de 221 p. 100 de la hausse de l'indice des prix à la consommation. Autrement dit, les pensions ont augmenté deux fois plus rapidement que l'indice des prix à la consommation. Rien qu'au cours des deux dernières années, l'augmentation des pensions a dépassé de 67 p. 100 la hausse de l'indice des prix à la consommation. On ne peut donc pas accuser la *General Motors* de ne pas avoir relevé les pensions.

M. N. Stewart: Jusqu'à présent, le relèvement des pensions a toujours été fonction d'une amélioration de la rentabilité et de la productivité des entreprises. Or, il est difficile de prévoir l'avenir dans la conjoncture actuelle. Nous sommes fiers de ce que nous avons fait par le passé, mais il est impossible de dire d'ores et déjà que les pensions seront relevées de tel ou tel montant, car tout dépendra de la façon dont iront les affaires. Il ne faut pas imposer un schéma aussi rigide que celui des intérêts excédentaires dans une situation économique hautement instable, au risque de grever nos charges au-delà des limites acceptables.

Nous ne sommes nullement contre l'amélioration des pensions, comme nous avons d'ailleurs eu l'occasion de le prouver. Mais il ne faut pas rendre ces améliorations obligatoires par voie législative, sous prétexte d'atténuer les effets de l'inflation, en se fondant sur l'hypothèse des intérêts excédentaires.

M. Miller: Les travailleurs ne devraient pas avoir à se méfier des régimes de pensions privés, et être obligés d'exiger des relèvements des prestations du Régime de pensions du Canada. Je suis d'ailleurs sûr que ces relèvements occasionnels de vos prestations de pensions ont été accordés à l'issue de négociations collectives et non pas par pure bonté d'âme. En l'absence de syndicat fort dans une entreprise, les travailleurs doivent se passer d'augmentation de leurs pensions. Vous

[*Texte*]

possible way—you have rejected the excess interest concept of inflation protection, have you?

Mr. N. Stewart: No, we are not saying that there is no possible way; we are just saying that this way, right now, of excess interest is not the right way, and that further study is required to see if some other method can be devised. What we are trying to indicate to the task force here is that the costs of excess interest are so prohibitive that to us obviously that is not the way to go. What we are saying is take that component of the pension reform discussion out of the other areas, where there is some consensus, and study that further; certainly not to study it into the ground and delay . . .

Right now, we are one of the few companies that have come forward to give you some idea of what these costs are. You certainly have the BCPP proposals; they will talk in terms of percentage of covered wage and that type of thing. But there are varieties of pension plans; there are varieties of funding within pension plans. As a result, the BCPP figures, of necessity, are generalized. And what we want to do is to show you what our actual costs are. We are hopeful that other companies are going to come forward throughout this discussion and, if this aspect of the discussion is carried on further, you will get some extra costs. You will start to see, well, maybe there is a way to work around this thing and come up with a solution.

Right now, we are saying this is not the solution. We do not have a ready solution, but we would certainly like to participate in discussions that come up with one.

The Chairman: I would like to ask just one question along that line of questioning. The United Auto Workers' proposal was to take the actual earnings of the plan. Have you done any costing on that basis? In other words, in place of the external guide rate, the United Auto Workers' suggestion was that you take the actual performance of the plan itself.

Mr. N. Stewart: So whatever interest rate the plan earned . . .

Mr. Kenneth R. Kelly (Manager, General Motors of Canada Ltd.): Would you reduce a pension when a plan loses money, because frequently, based on market fluctuation, your fund assets can go down. Would that be the concept you would use then? You would take away pensions because your assets have gone down and you have lost . . . ?

The Chairman: I suppose we could . . .

Mr. R. Kelly: I do not think it would be very practical.

The Chairman: What if we did it over five years, using the indexation formula, or if . . . ? In other words, if you had a decrease in one, it would be phased in.

Mr. N. Stewart: The problem with any five-year average is that it is an average. And again, with the economy the way we have seen it over the last few years, it is pretty volatile. There could be years when you could not earn that average rate. There may well be other years when you exceed the rate. It is just too generalized an approach to predict.

[*Traduction*]

refusez donc de prendre en compte les intérêts excédentaires pour compenser les effets de l'inflation.

M. N. Stewart: Nous ne repoussons pas cette solution catégoriquement, mais nous estimons qu'à l'heure actuelle, ce n'est pas la bonne et qu'il faudrait voir s'il n'y a pas moyen de trouver autre chose. Nous avons simplement cherché à vous démontrer que les coûts de cette solution seraient pour nous simplement prohibitifs. Nous vous proposons donc de laisser de côté cet aspect de la question et d'insister plutôt sur les points sur lesquels nous serions susceptibles de nous mettre d'accord.

Nous sommes parmi les quelques entreprises à avoir quantifié ces coûts. Le comité patronal de l'étude des régimes de pensions parle du pourcentage de couverture par rapport aux salaires etc. Mais comme il existe différents types de régimes de pensions et différents modes de financement de ces régimes, les chiffres du comité patronal sont purement indicatifs. Nous vous avons montré nos coûts réels. Nous espérons que d'autres entreprises en feront autant. Peut-être parviendra-t-on à trouver une solution.

Ce qui est certain, c'est que ceci n'est pas une bonne solution. Nous n'en avons pas d'autres à vous proposer, mais nous serions disposés à examiner la question avec vous.

Le président: Le syndicat des Travailleurs unis de l'automobile avait proposé de se servir de ce que le régime de pensions rapporte. Savez-vous ce que cela coûterait? Donc, plutôt que d'appliquer une directive imposée par le gouvernement, le syndicat de l'automobile propose d'utiliser les bénéfices dégagés par le fonds de pensions.

M. N. Stewart: On utiliserait donc les intérêts gagnés . . .

M. Kenneth R. Kelly (directeur General Motors du Canada Ltée): Est-ce que, dans cette hypothèse, on réduirait les pensions lorsque le régime perd de l'argent en raison des fluctuations du marché? Est-ce cela que le syndicat propose?

Le président: Je suppose que . . .

M. K. Kelly: Je ne pense pas que ce soit une solution pratique.

Le président: Et si cette formule était appliquée sur une période de cinq ans, utilisant une formule d'indexation, de façon à ce que les changements se fassent par étapes.

M. N. Stewart: La moyenne, même sur une période de cinq ans, n'est qu'une moyenne, alors qu'en période d'instabilité économique, comme celle que nous venons de traverser, le fonds risque de ne pas rapporter le rendement moyen pendant plusieurs années de suite, alors qu'il le dépasserait pendant d'autres années. Il n'y a donc pas moyen de faire de prévisions sur cette base.

[*Text*]

The Chairman: But what I am suggesting here is the actual earnings over the five years. We are not suggesting any external guide rate.

Mr. N. Stewart: We have not had a chance to really look at that and analyse it. We cannot really comment right now.

The Chairman: The majority of witnesses who have appeared before the committee claim that they do not want to have this sort of . . .

Mr. N. Stewart: External rate.

The Chairman: —external guide rate. This is not the first time that we have had the suggestion that you use the actuarial return on the fund.

Mr. K. Kelly: I think that particular topic has been brought up in different discussions that I have attended—not within General Motors but outside—and the concern often was that each plan would have a different type of return; you would lose the incentive to try to invest well, and why worry about it? All you are going to do is give all your earnings to the pensioners. So there are some very drastic aspects of that which would not be very favourable, I do not think.

The Chairman: Mr. Miller, and then Mr. Reid.

Mr. Miller: I will try to conclude here quickly. It seems to me that these additional costs that would have been incurred would have been benefits that have been going to the retirees and future retirees. That is a benefit that most workers are trying to negotiate—some kind of increased inflation protection.

I hope you can understand my frustration, if not the frustration of a lot of members on this committee, that pension reform and pension debate have been going on for at least 10 years. We have had numerous business reports to us that have not given us any acceptable way that we can deal with inflation protection. We have a certain schedule that we are trying to meet, in terms of a report to Parliament, and then the debate between the government and the provinces and business and labour.

We do not have a great deal of time to see improvements in the pension scheme and some acceptable inflation protection. So from my point of view, I do not know why we are spending so much time trying to prop up the private sector. Why do we not just do what the UAW has suggested to us this afternoon? Why do we not increase the Canada Pension Plan, which is indexed, increase the old age security to a more acceptable level, and not have business concern itself with trying to find some type of inflation protection?

What is the objection of allowing the public plans to meet the needs of workers and having the private plans, indeed, be a supplementary pension scheme to the public system? Can you give me a reason that we should not on this committee suggest that?

Mr. Robert C. Towey (Manager, General Motors of Canada Limited): We do not have any alternative to your excess interest approach, certainly in terms of indexation, but I think we mentioned in our brief a couple of areas—that if inflation is under control, you do not have the problem.

[*Translation*]

Le président: On se baserait uniquement sur les revenus réels au cours d'une période de cinq ans, à l'exclusion de tout taux fixé arbitrairement.

M. N. Stewart: Je ne peux pas vraiment vous répondre, car je n'ai pas encore examiné cette option.

Le président: La plupart des témoins qui ont comparu devant le Comité s'opposent à un taux d'intérêt fixé . . .

M. N. Stewart: Arbitrairement.

Le président: C'est bien cela. Ce n'est pas la première fois que l'on propose de prendre en compte le taux de rendement réel du fonds de pension.

M. K. Kelly: Cette solution effectivement a déjà été avancée, mais l'ennui c'est que les rendements varient d'un régime de pensions à l'autre. Or, si la totalité des bénéfices était versée aux retraités, les responsables du fonds n'auraient plus intérêt à chercher à les gérer au mieux. Je ne pense donc pas que ce soit la bonne solution.

Le président: M. Miller et ensuite M. Reid.

M. Miller: Ces charges supplémentaires se seraient traduites par une protection accrue des retraités et futurs retraités contre les effets de l'inflation. C'est ce que recherchent les travailleurs.

Cela fait au moins 10 ans que la question de la réforme des pensions est à l'ordre du jour et vous comprendrez donc si je commence à m'impatienter. Jusqu'à présent, nous n'avons reçu aucune proposition patronale susceptible de minimiser l'érosion des pensions due à l'inflation. Un échéancier a été fixé pour le dépôt de notre rapport à la Chambre, après quoi il y aura des discussions entre le gouvernement et les provinces ainsi qu'entre le patronat et les syndicats.

Il ne nous reste donc guère beaucoup de temps pour améliorer le régime de pensions et le protéger de l'inflation. Je ne vois pas, pour ma part, pourquoi nous faisons de tels efforts pour améliorer la position du secteur privé. Ne vaudrait-il pas mieux donner suite aux propositions du syndicat de l'automobile? On augmenterait le Régime de pensions du Canada, qui sont indexées, et les prestations de la Sécurité de la vieillesse seraient relevées elles aussi, plutôt que de chercher à trouver une solution à ce problème auprès du secteur privé?

Le régime de pensions public assurerait ainsi les besoins essentiels des travailleurs, tandis que les régimes privés serviraient en quelque sorte d'appoint. Pourquoi n'opterions-nous pas pour cette solution?

M. Robert C. Towey (directeur, General Motors du Canada Limitée): Bien que nous n'ayons pas de solutions de rechange à vous proposer, il ne faut pas oublier que dès lors que l'inflation sera maîtrisée, ce problème ne se posera plus.

[*Texte*]

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

Gentlemen, inflation may only be part of the problem. The problem is the same with respect to other facts. But let me just dwell on protection against inflation for a moment.

A comment was made with respect to another proposal that it was impractical because of the variables. You have indicated that as an employer you have adopted an ad hoc approach with respect to inflation protection. As I recall the words in your brief, it was based on prevailing economic conditions and the company's ability to pay. Now, it seems to me that that is a pretty high risk that you are asking the pensioner to take, because I would assume that it is based on the employer's ability to pay and it is based on the employer's conception of the economic conditions of the day.

I did not have the opportunity of asking, because of time, Mr. Chairman, the UAW what contributions that General Motors or anybody else has paid over the years, with what periodic frequency, and how much in relation to pensions on the basis of those ad hoc payments. But you have already recognized the need for inflation protection by making those ad hoc payments.

Mr. N. Stewart: We do not use the phrase inflation protection. We see it as improvements to pension benefits. We do not want to in any way tie those improvements to inflation; our perspective is that it can only be tied to productivity. I think what you have to appreciate is that all of this comes down to cost. There are some very important social aims and philosophical goals that all of us as individuals share on behalf of our companies and as individual citizens in the country. But there are trade-offs, and it is not as though there were a limitless amount of money to provide all of these benefits.

In our situation, we have provided pretty generous benefits over the years, and we are fairly profitable—we improve those benefits to both existing employees and retirees.

Mr. Towey: Just let me make a further point on that. When we talk about ad hoc increases, as I think Mr. Miller indicated, they are not necessarily out of the generosity of our heart. Mr. White and company certainly have had a lot to do with generating those increases in our hourly rate plans. But again, as the UAW indicated, they are part of the bargaining process, and that is reflected in our productivity.

• 1645

Mr. Reid (St. Catharines): Maybe we come down to that, Mr. Chairman. Our understanding is that ad hoc payments are over and above whatever negotiated agreements or settlements are reached, because they are not a specific benefit; they are something that is tentative in the future. Now, I recognize that the UAW has had to influence the employer in making those ad hoc payments as they are so made.

Mr. K. Kelly: Yes. When we talk about ad hoc, in most of the cases where we indicate ad hoc they are contractual increases; they are not something that is done over and above.

[*Traduction*]

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Il ne s'agit pas uniquement de l'inflation. Mais parlons-en quand même brièvement, si vous le voulez bien.

Une autre proposition avait été jugée peu pratique à cause du nombre trop élevé de variables. Vous nous avez expliqué que vous avez cherché à faire face à l'inflation par des mesures ponctuelles, mais toujours en fonction de la conjoncture et de la rentabilité de l'entreprise. Cela revient à exiger des retraités qu'ils fassent confiance à la rentabilité de l'entreprise et à l'idée que les patrons se font de la conjoncture à tel ou tel moment.

Je n'ai pas pu demander, faute de temps, à combien ces relèvements ponctuels des pensions se sont montés. Mais le seul fait d'accorder ces relèvements ponctuels montre que vous admettez la nécessité de compenser les effets de l'inflation.

M. N. Stewart: Nous parlons non pas de lutter contre les effets de l'inflation, mais d'améliorer les pensions, et ces améliorations dépendent non pas de l'inflation, mais uniquement de la productivité de l'entreprise. Tout ceci se ramène à une question d'argent. Nous pouvons tous, à titre individuel, nous fixer des objectifs sociaux ou écononiques, mais encore faut-il trouver l'argent pour les financer.

La General Motors a été plutôt généreuse en fait de pensions et, lorsque nos bénéfices sont bons, les employés ainsi que les retraités y trouvent leur profit.

M. Towey: Les relèvements ponctuels des pensions ne sont pas nécessairement un effet de notre bonté d'âme. M. White et ses adjoints ont contribué à obtenir des augmentations, dans le cadre des négociations collectives, et compte tenu de notre productivité.

M. Reid (St. Catharines): Ces paiements ponctuels viennent s'ajouter à ce qui a été convenu lors des négociations collectives et on ne peut donc pas compter dessus pour l'avenir. Le syndicat de l'automobile a d'ailleurs joué un rôle dans l'obtention de ces relèvements ponctuels.

M. K. Kelly: La plupart des relèvements ponctuels font au contraire l'objet de négociations et ne viennent pas en sus. C'est peut-être arrivé dans certains cas, mais en l'occurrence . . .

[*Text*]

We do have situations where we have done that, but what we are speaking of here is not . . .

Mr. Reid (St. Catharines): But would not it be preferable, gentlemen, as representatives of management, if it were possible to design a plan—and Mr. Desmarais has this question in mind as well—that would have a fixed, steady liability aspect to it so that you could include it in your package design and have something that would provide a pensioner a more secure pension retirement program than one that would depend on the economic circumstances of the day?

Mr. N. Stewart: The situation right now is that we do not think excess interest . . . it may well do it, but it does it at a very prohibitive cost. We do not see any other alternatives out there right now, including a greatly expanded CPP, because that has a whole lot of inherent cost to it as well. What we are saying is: Take that part of the debate out and let us study it further. It is just crucial now, especially as inflation seems to be a bit more under control than it was a year or two ago, for the task force to act now and recommend excess interest. When we really do not have a real good handle on any alternatives that may well be out there we just do not think that is the right way to go.

Mr. Reid (St. Catharines): Well, I mentioned that inflation protection is only one of our concerns. The other one is the vesting recommendation as contained in your paper. It is a 10-year vesting period. It is actually, when you talk in terms of 30 years and out, one-third of that employee's lifetime in that plant. The green paper recommends two years. The whole sort of feeling of the nation is that we have to shorten that vesting period.

We recognize there is a cost attached to that change, and that normally that cost would be passed on to the consumer. Are you saying that General Motors cannot afford to make the improvements desirable . . .

Mr. N. Stewart: No. I think . . .

Mr. Reid (St. Catharines): —because of lack of competitiveness?

Mr. N. Stewart: In our brief we tell you what our existing situation is at General Motors; it is 10-year vesting. I think we also indicate that two-year vesting is fairly costly for us. Also, aside from the cost, we do not think it is appropriate. We have looked at five-year vesting and have costed that out; that would cost us about $500,000 a year. We would be pretty hard-pressed to argue that five-year vesting should not be one of your recommendations.

The Chairman: Mr. MacLellan and Mr. Weatherhead, last two questions.

Mr. MacLellan: Yes, I just wanted to get some information on the concept of your beliefs on post-retirement credit splitting. You say you reject the concept for spouses over the age of 65. Could you perhaps elaborate on that a little more, please?

Mr. N. Stewart: We reject it as an automatic concept. Certainly if it is a court-ordered credit splitting, we say that is appropriate. The way we look at it is from two different angles,

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): Mais ne serait-il pas préférable, du point de vue patronal, de prévoir un régime à règles fixes, de façon à ce que les retraités puissent compter sur des rentrées sûres et qui ne varieraient donc pas en fonction de la conjoncture.

M. N. Stewart: Même si on pouvait le faire au moyen des intérêts excédentaires, le coût en serait prohibitif. Je ne vois pas comment atteindre cet objectif, même en relevant très sensiblement les prestations du Régime de pensions du Canada, ce qui coûterait également fort cher. Donc laissons tomber cet aspect du problème et insistons sur le reste. L'inflation s'étant ralentie par rapport à ce qu'elle était il y a un ou deux ans, le moment est venu pour le Comité de se décider. Même si nous n'avons pas de solution de rechange à vous proposer, celle-ci n'est pas acceptable à notre avis.

M. Reid (St. Catharines): La protection contre l'inflation n'est qu'un aspect de la question. Il y a également le délai de dix ans que vous préconisez avant que les cotisations patronales ne puissent être acquises aux travailleurs. Or cela représente un tiers d'une vie de travail de trente ans. Le Livre vert recommande une période de deux ans. Le pays tout entier semble être d'accord pour raccourcir ce délai.

Nous nous rendons compte bien entendu que pareil changement entraînerait des coûts qui normalement se répercuteraient sur le prix de détail. *General Motors* ne pourrait pas se permettre d'introduire ces améliorations?

M. N. Stewart: Non, je pense . . .

M. Reid (St. Catharines): Parce que vous ne seriez pas assez concurrentiel?

M. N. Stewart: Nous vous avons expliqué qu'actuellement, ce délai de dévolution est de dix ans à la *General Motors* et ce que cela nous coûterait de le ramener à deux ans. En le ramenant à cinq ans, cela nous coûterait environ 500,000 dollars par an. Nous ne pouvons pas dire au Comité de ne pas retenir ce délai de cinq ans, à notre avis, pour les dévolutions.

Le président: C'est MM. MacLellan et Weatherhead qui vont conclure les questions.

M. MacLellan: Je voudrais savoir plus en détail ce que vous pensez du partage des pensions intervenant après la retraite. Vous vous êtes prononcés contre ce principe pour des époux âgés de plus de 65 ans. Pourriez-vous me donner plus de détails à cet égard?

M. N. Stewart: Cela ne devrait pas être une règle automatique, sauf lorsque c'est les tribunaux l'ordonnent. En Ontario, la Loi sur la réforme du droit familial prévoit des biens

[*Texte*]

I suppose. First of all, say here in Ontario, with the Family Law Reform Act, there are family assets and non-family assets. A court is in a far better position than ourselves to determine what is a fair apportionment of those assets. We would like to leave it to the court to make that decision.

The other aspect of it is that we feel it is inappropriate for us as a company to become involved in the personal lives of our employees and to make this automatic kind of assessment. What sounds fairly attractive on the surface may well become unattractive when it happens to one of your employees. So our feeling is that it is much better if a third party can make that determination and then the employee sees that he has had a fair hearing or whatever. From that point on we would certainly be bound by whatever the court orders.

Mr. MacLellan: You do look upon pensions as deferred wages.

Mr. N. Stewart: No. We see them as a hybrid type of benefit. It is one aspect of a complete line of benefits that are available to an employee. It has some of the attributes of wages, and it has some of the attributes of pure benefits, but it does not fall nicely into one or the other category.

Mr. MacLellan: I just do not quite follow, mainly because I realize that when you have a problem of pensions you have to put certain conditions; there are certain needs, for instance, as one thing living to the age of 65, and a few others. But the thing is that in a wage package and in negotiations the worker will take pension credits rather than increased wages. So there is that deferral of increased wages to look after pension needs for the future.

Mr. N. Stewart: If there were a money purchase program we would agree with you; but in a defined benefit plan, where we are looking at levels of benefits later on, it is pretty hard to necessarily say that every dollar now set aside is a dollar of deferred wages for you. Certainly we can tell you at the end that you will have this level of benefits based on various assumptions, but we say you cannot nicely equate that to wages.

I think you can get yourself trapped out, too. Once you start to adopt a deferred wage argument, then a whole lot of other things seemingly start to logically fall into place. Then you still have the ultimate problem of looking at costs. So while the thing logically all fits into place, there are costs that have to be traded off and weighed in the whole package. That is why we say it is easier to look at it as what we think they are, a hybrid—somewhere between wages and a pure benefit.

The Chairman: Your last question, Mr. MacLellan.

Mr. Field: If you do recognize the five-year vesting, then the question becomes meaningless, because after five years there is a vested locked-in benefit in any case.

Mr. MacLellan: I can see the need for a vested locked-in benefit, purely for the purpose of safeguarding the plan. You could not just have people withdrawing their benefits and the

[*Traduction*]

appartenant à la familles et des biens qui ne lui appartiennent pas. C'est aux tribunaux et non pas à nous de décider comment partager les biens des familles.

Nous estimons par ailleurs que nous n'avons pas à nous immiscer dans la vie personnelle de nos employés en imposant une règle générale de ce genre. Ce qui peut, à prime abord, paraître avantageux risque dans la pratique de s'avérer tout juste le contraire. Il vaut donc mieux laisser la décision aux tribunaux devant lesquels les parties pourraient s'expliquer. Mais nous nous inclinerions bien entendu devant les décisions des tribunaux.

M. MacLellan: Les pensions sont des salaires différés, à votre avis.

M. N. Stewart: Non. Les pensions sont un type d'avantage parmi toute une série d'avantages offerts aux travailleurs. Les pensions présentent certaines caractéristiques des salaires et en même temps certaines caractéristiques des avantages sociaux, sans appartenir vraiment à une de ces deux catégories.

M. MacLellan: Je ne vous suis pas très bien, étant donné que les pensions sont assorties à certaines conditions, par exemple, celle de vivre jusqu'à 65 ans. Il n'en reste pas moins qu'au cours des négociations collectives, les travailleurs préfèrent obtenir des crédits de pension plutôt qu'un relèvement de leur salaire. On pourrait donc parler d'une remise des augmentations de salaire pour couvrir les besoins de leurs vieux jours.

M. N. Stewart: S'il s'agissait d'un régime à cotisations fixées d'avance, je serais d'accord avec vous. Mais en l'occurrence, on ne peut pas dire que chaque dollar mis de côté aujourd'hui représentera un dollar de salaire à plus tard. On peut en principe prévoir le montant des prestations en fonction de diverses hypothèses, mais cela n'est pas équivalent à un salaire.

Il y a d'ailleurs d'autres difficultés. Si l'on parle de salaire différé, il en découle toute une série d'autres conclusions. Ce qui n'empêche qu'il faut tenir compte des coûts. Ce sont donc des prestations hybrides, à mi-chemin entre un salaire et des avantages sociaux.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur MacLellan.

M. Field: Si l'on retient un délai de cinq ans pour l'acquisition des cotisations patronales, la question ne se pose plus, puisqu'au bout de cinq ans, les cotisations patronales sont de toute façon bloquées au profit des travailleurs.

M. MacLellan: Ces cotisations patronales doivent effectivement être bloquées, ne serait-ce que pour sauvegarder le régime de pensions. Si les bénéficiaires pouvaient retirer leurs

[*Text*]

company's benefits after the vesting period; it would make a plan impossible to manage. I think it is . . .

Mr. Field: But whether it is called a deferred wage at that point or something else does not matter, because it is already secured.

Mr. MacLellan: Yes; this of course is always a problem—what does a person do? I mean, here we have on one hand that we are asked by certain groups to look after the pension needs of the future by means of the public system—increasing the CPP from 25% or 50%, increasing the OAS, the GIS. On the other hand, we are asked to look after the pension needs of the future through the private system. The thing is we have to try to do one or the other or a combination of one or the other.

The problem of course is that in a lot of cases at the present time we have our men or women who move from one job to another and whose moneys are vested in a particular plan, but the portion that remains in the plan for five to seven years, or whatever that person worked with that company, is not augmented along the way. So that fund and the portion that employee will get from that pension and that company at age 65 will be very small.

Is there a way of getting around this, so that a person may plan his or her working life with three different companies? The person will get perhaps a fair return from the last company he or she worked for, but by pulling out of a pension plan or by leaving the other two companies, the other two periods will be rather skimpy because of the very fact that the person left the employ of that company and that person's pension benefits cease to be augmented over the years before the person becomes 65.

• 1655

Mr. N. Stewart: That is where we see the role for the RPA, and it gets back to your original question in terms of the vesting and when things should occur. Again, there are cost trade-offs that occur very early on. There is the cost of the administrative burden that the prior employer would face trying to administer all these little bits of pension credits, and then there is the other aspect of looking at the commitment of an employee to a company, a long-term kind of an approach; and somewhere greater than zero and probably less than the 10 and 45 that is at present in Ontario is the appropriate area for vesting. Then go beyond that and once it is vested, then we say, and again it is a cost trade-off, pick a point—bearing in mind all the social considerations—that you feel is a cost you can afford. Whatever level you pick once it is vested, if an employee moves on to another company then the RPA looks like a real viable vehicle to have those pension credits removed from the former pensioner or from the employer and deposited into that RPA where they can grow and not just sit at a kind of a level without any growth over a period of time.

The Chairman: Mr. MacLellan, Mr. Weatherhead, Mr. Desmarais, and Mr. Dobell, in that order, just as long as you all recognize where our timeframes are.

Mr. MacLellan: I see what you mean, but I have problems with a person pulling out of a plan after vesting. I think it

[*Translation*]

cotisations ainsi que les cotisations patronales quand bon leur semble, les régimes s'effondreraient.

M. Field: Dès lors que ces cotisations sont bloquées, peu importe qu'on les appelle salaires différés ou autre chose.

M. MacLellan: Que devons-nous faire? Certains groupes nous demandent d'améliorer les pensions en relevant les prestations du Régime de pensions du Canada, les prestations de la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, alors que d'autres estiment que c'est au secteur privé d'assumer cette responsabilité. Il faudra bien choisir entre entre ces différentes solutions ou une combinaison de ces solutions.

Les personnes qui changent plusieurs fois d'emploi sans pouvoir transférer leur fond de pension ne toucheront presque rien des entreprises pour lesquelles elles n'auront travaillé que quelques années.

C'est la solution à ce problème qu'il faudrait trouver pour permettre aux gens de toucher une pension convenable, même si ils ont changé deux ou trois fois d'emploi au cours de leur carrière. En effet, même si on obtient une pension plus ou moins convenable au titre de son dernier emploi, on risque de n'obtenir pratiquement rien des emplois précédents, les prestations n'étant pas augmentées au cours des années précédant le moment où on atteint 65 ans.

M. N. Stewart: C'est là que nous voyons le rôle du C.P.E., et cela nous ramène à votre première question sur la dévolution et le calendrier souhaitable. Certains de ces coûts sont presque immédiats. Il y a pour l'employeur précédent le coût que pourrait représenter l'administration de tous ces petits crédits de pension. Il faut également tenir compte du long terme et des employés qui font pratiquement toute leur carrière dans une même compagnie. Dix années de service et 45 ans d'âge, chiffres utilisés actuellement en Ontario, c'est certainement trop. La dévolution immédiate n'étant pas souhaitable, il faut donc trouver un chiffre intermédiaire. Ensuite, une fois cette dévolution accordée, il faut fixer un niveau raisonnable tout en tenant compte des considérations sociales. Quel que soit le niveau fixé une fois la dévolution accordée, si un employé passe dans une autre compagnie, le C.E.P. devient un instrument tout à fait viable dans lequel sont déposés les crédits de pension et où ils peuvent croître et fructifier alors qu'autrement ils stagnent.

Le président: M. MacLellan, M. Weatherhead, M. Desmarais et M. Dobell dans cet ordre, tant que vous ne perdrez pas de vue notre horaire.

M. MacLellan: Je vois ce que vous voulez dire, mais la personne qui se retire d'un régime après dévolution me pose

[*Texte*]

causes problems for the employee, because as you mentioned, the funding of the employer does not take place to a large extent until the latter years of the employee's work life.

Mr. N. Stewart: But as long as you have some vehicle where his pension credits can be deposited and allowed to grow, then that goes a long way to help him with the portability issue, and that avoids the problem of trying to develop industry-sector types of pensions where a person can move from one company in an industry to another and move his pension along with him, because there are real problems in trying to value credits, particularly problems for the sort of host company taking those credits in. Whereas, if we had this RPA system, and it needs a lot of flushing out too, just conceptually it makes a lot of sense.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I may say in passing that I am very supportive, as perhaps some others around the table are, of your industry's activities and submissions vis à vis the offshore auto industry and your task force report with the auto suppliers. I think we also appreciate the exhibits and the detailed presentation you made today. Because of the long experience you have had as a successful company, the exhibits will be quite helpful in giving us actual figures and percentages and some ramifications of some of the different ideas. But still all in all, if I may say so myself, it is a fairly conservative type of submission.

I particularly want to, because we are under some severe time constraints here and we have another long session we have to go into this afternoon, pick up on what Mr. Reid had picked up on earlier regarding vesting, your comments on pages 3 and 4, particularly at the top of page 4, when you say that:

> An employer should be permitted a reasonable period of time in which to assess the long-term competence, abilities and commitments of his employees before he is required to irrevocably invest in pension credits for that individual.

How long should that appropriate period be?

You have since told Mr. MacLellan that perhaps you might settle for five years, but we are getting submissions across the country from between five and two years—a lot for two years and some for less than two years. I just wonder in this day and age, when people are changing jobs for one reason or another, not always voluntarily, because of economic conditions and are moving from one part of the country to another as job conditions vary, when your own industry is in a volatile situation, what really is wrong with a two-year vesting provision under these times, and why should people have to work between five and ten years before vesting and risk losing any vested provisions if they do not work for a particular time?

[*Traduction*]

toujours des problèmes. Je crois que cela pose des problèmes à l'employé car comme vous l'avez mentionné, la contribution de l'employeur n'atteint son maximum, dans une large mesure, que lorsque l'employé arrive en fin de carrière.

M. N. Stewart: Oui, mais tant que vous avez cet instrument qui permet de déposer et de faire fructifier ces crédits de pension, la question de transfert n'est plus aussi aiguë et cela permet d'éviter le problème de la création de régimes de pensions par secteur industriel, où les employés peuvent passer d'une compagnie à une autre dans la même industrie en emportant avec eux leur pension. Cela pose des problèmes réels au niveau du calcul de la valeur des crédits, surtout pour la nouvelle compagnie qui accepte ces crédits. Ce système de C.E.P. par contre, bien qu'il reste beaucoup de détails à régler, sur le pur plan de la conception, semble très logique.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je me permettrais de dire en passant que je soutiens à fond, comme d'autres autour de cette table, peut-être, les initiatives de votre industrie vis-à-vis des importations et votre rapport de groupe d'étude avec les fournisseurs. Nous vous remercions également pour les tableaux et pour l'exposé détaillé que vous nous avez fait aujourd'hui. Compte tenu de votre longue expérience et du succès de votre compagnie, ces tableaux nous aideront beaucoup, car ils nous donnent des chiffres et des pourcentages réels et nous montrent certaines des incidences de ces idées différentes. Cependant, l'un dans l'autre, je me permettrais de dire que vos idées sont assez conservatrices.

Je tiens tout particulièrement, compte tenu des contraintes de temps sévères qui nous sont imposées, et de la longue séance de cet après-midi, à revenir sur les propos de M. Reid concernant la dévolution et sur vos commentaires aux pages 3 et 4 et tout particulièrement en haut de la page 4 où vous dites:

> Un employeur devrait bénéficier d'une période de temps raisonnable au cours de laquelle évaluer la compétence, les aptitudes et les engagements à long terme de ses employés avant d'avoir pour obligation d'investir irrévocablement dans des crédits de pension pour ces employés.

Quelle devrait être la longueur de cette période?

Vous avez dit à M. MacLellan que cinq ans pourraient vous sembler raisonnable, mais les témoignages que nous recevons des quatre coins du pays oscillent entre cinq et deux ans, beaucoup préconisent deux ans et certains moins de deux ans. Je me demande simplement pourquoi, à notre époque où les gens changent si souvent de travail, pour une raison ou pour une autre, pas toujours volontairement, pour des raisons de conjoncture économique, et se déplacent d'un coin du pays à l'autre en fonction des possibilités d'emploi, et que votre propre industrie se trouve dans une situation instable, une proposition de dévolution au bout de deux ans est tellement inacceptable. Je me demande également pourquoi les gens devraient travailler entre cinq et dix ans avant de pouvoir bénéficier de cette dévolution et risquer de tout perdre s'ils ne travaillent pas au même endroit pendant un certain temps.

[*Text*]

It seems to me that this idea with respect to judging long-term competence, abilities and commitments may work both ways; it may work with their being laid off through no fault of their own, whether competent or not competent, or whether committed or not committed. It just seems to me that the wording is a bit archaic perhaps for the modern times and the economic volatile times we are in today.

Mr. N. Stewart: I suppose I can speak for myself. I have been at General Motors less than four years right now, so I do not have a vested pension. So far I have not felt too queasy about it, but you never know.

Mr. K. Kelly: Based on your performance here today, you may not get it.

Mr. N. Stewart: Whether you think our thoughts are archaic, there still is a very real factor involved when you look at assessing employees. I have some connection with that, and some of the other fellows in our group have as well. It is fine to say that an employee has been there for a statutory probationary period and you are content to keep that person on as an employee, but overall it takes some time, and some considerable time, to really assess whether you are prepared to invest a lot of money in this person. Certainly you are prepared to pay him a salary or a wage, but to make all these other benefits available . . . Again we go back to our original point that these are benefits and there are trade-offs. So if you have a pension and you have other types of benefits and you have wages, you somehow have to meld all these things together, and they have costs and they have administrative burden to cope with.

What we try to do when we mention five years is come up to a point where we feel that although it imposes a cost to us . . . You can say that half a million dollars is not a large cost for a company the size of General Motors, but it is still a cost, but the further you get down towards two years and less than two years it will become a fairly significant cost. What really became of significance is just the administrative burden of processing and administering all these individual pension credits.

So we tried to come up with something we thought was a compromise; but again that is part of your duty, too, in terms of the recommendations you make. You will have to go through that same costing process as well in terms of the social values you see and the dollar costs—the administrative costs that would attach to some of those principles that you would like to put into place . . . —and then pick one you feel is appropriate. That is the exercise we have gone through, and you will face a similar one.

Mr. Weatherhead: We certainly will. You have costs of a lot of things here. Do you have costs of the two-year vesting period?

Mr. N. Stewart: We do not have them here. We do not have them.

The Chairman: Just along that line, Mr. Stewart, the Mercer report showed there was not a significant difference in costing between two and five and that the business community said it would not do or die on that one issue. Mind you, we are cognizant of . . .

[*Translation*]

Il me semble que cette idée de compétence, d'aptitudes et d'engagements à long terme devrait marcher dans les deux sens; ils peuvent fort bien être licenciés pour des motifs qui n'ont rien à voir ni avec leur compétence, ni avec leur volonté de rester ou de partir. Votre position me semble un peu archaïque, compte tenu de la conjoncture économique dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui.

M. N. Stewart: Je pense pouvoir me citer en exemple. Cela fait moins de quatre ans que je travaille pour *General Motors* et je ne peux donc pas bénéficier d'une dévolution. Jusqu'à présent, cela ne m'a pas trop inquiété, mais on ne sait jamais.

M. K. Kelly: À en juger par votre prestation aujourd'hui, vous ne l'aurez peut-être pas.

M. N. Stewart: Que vous nous trouviez archaïques ou non, l'évaluation des employés reste un facteur très important. J'ai une certaine expérience dans ce domaine ainsi que d'autres membres de notre groupe. Il est bien beau de dire qu'un employé a subi la période de probation statutaire d'une manière qui nous incite à le conserver, mais il faut très longtemps pour véritablement déterminer si on est prêt à investir beaucoup d'argent dans cette personne. On est certes prêt à lui verser un salaire ou un traitement, mais quant à lui accorder tous les autres avantages sociaux . . . Nous revenons à notre premier point, il s'agit d'avantages qui correspondent à des choix. Si vous offrez une pension, d'autres formes d'avantages et des salaires, il faut combiner le tout et tenir compte des frais administratifs que cela entraîne.

Lorsque nous avançons le chiffre de cinq années, c'est parce que nous pensons qu'à ce point, bien que cela nous impose des frais . . . Vous pouvez dire qu'un demi million de dollars, cela ne représente pas grand-chose pour une compagnie de la taille de *General Motors*, mais ce sont quand même des frais, et si vous réduisez cette période à deux ans ou moins, ces frais deviennent beaucoup plus importants. Ce qui devient véritablement important, c'est l'administration coûteuse des crédits de pension de toutes ces personnes.

Nous avons donc essayé de parvenir à ce que nous croyons être un compromis. Dans vos recommandations, vous devrez vous-même vous livrer à ce même exercice. Vous devrez tenir compte tout autant du coût que de la valeur sociale—les coûts administratifs qui accompagneraient certains de ces principes que vous aimeriez mettre en place—et choisir ce qui vous semble le plus convenable. C'est l'exercice auquel nous nous sommes livrés et auquel vous devrez vous livrer.

M. Weatherhead: Certainement. Vous indiquez le coût de beaucoup de choses. Avez-vous les coûts auxquels correspondrait une période de dévolution de deux ans?

M. N. Stewart: Non.

Le président: Monsieur Stewart, le rapport Mercer a démontré que la différence entre deux et cinq ans sur le plan du coût n'était pas importante et que le patronat n'en faisait pas une question de vie ou de mort. Bien entendu, nous reconnaissons que . . .

[*Texte*]

Mr. Weatherhead: I will pass because of the time, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Desmarais and Mr. Dobell, in that order.

Mr. Desmarais: I have a very quick question. How do you handle your disability problems?

Mr. K. Kelly: We have a number of plans. We have a sickness and accident plan that can run for a year and any individual can go on extended disability benefits which, again, is an insurance benefit. They are both payable on a time-for-time basis. If the individual has . . .

Mr. Desmarais: They are not handled in the pension plan? I see it here—disability retirement.

Mr. K. Kelly: These are separate from . . . they are insured benefits. The individual with 10 or more years of service generally after they are out for two years would apply for a total and permanent disability benefit under the pension plan.

Mr. Desmarais: That is something you have insured separately from the plan?

Mr. K. Kelly: We do have the provisions under the plan for a total and permanent disability benefit, but the SNA and what we call our extended disability benefits are insured plans, separate from the pension plan.

Mr. Desmarais: But there is a feature of disability in the pension plan itself?

Mr. K. Kelly: Yes, there is.

Mr. Desmarais: How much pension is involved in the case of, let us say, a 40-year old disabled person?

A Witness : That is a full-earned pension.

Mr. K. Kelly: I think you will find the benefit would be the same for his number of years of service as if he had been 65. If he has 20 years of service, it is a calculation based on that 20 years of service.

Mr. Desmarais: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: Thank you, Mr. Chairman. I am sorry to hold things up, but I think there is an important question here. I think it was Mr. Towey who said in response to a question from Mr. Miller that the problem to be addressed by inflation protection would go away if inflation went away. I wanted to follow that up.

• 1705

If one looks at the assumptions that are used in your exhibit 5, which are encouragingly more optimistic than the business committee on pension policy, you are supposing in your evaluation assumptions 4% for CPI changes, 3% for real yield on investments, and 2% for salary increases. In looking at that, if one in fact were doing the same sort of analysis in a world of

[*Traduction*]

M. Weatherhead: Notre temps étant compté, j'en resterai là, monsieur le président.

Le président: M. Desmarais et M. Dobell, dans cet ordre.

M. Desmarais: J'ai une toute petite question à poser. Que faites-vous en cas d'invalidité?

M. K. Kelly: Nous avons un certain nombre de programmes. Nous avons un régime maladie et accident pouvant aller jusqu'à un an, et ensuite le concerné peut bénéficier de prestations prolongées d'invalidité. C'est un programme d'assurance, encore une fois. Ils sont tous les deux calculés au prorata. Si le concerné a . . .

M. Desmarais: Cela n'entre pas dans le régime de pension? Je vois ici—retraite pour invalidité.

M. K. Kelly: Ils sont distincts . . . Il s'agit de prestations assurées. Généralement, l'employé qui a dix années ou plus d'années de service, après deux ans d'inactivité, fait une demande de prestations d'invalidité permanente et totale dans le cadre du régime de pension.

M. Desmarais: Ces prestations sont assurées en dehors du régime?

M. K. Kelly: Dans le régime, nous avons des dispositions pour des prestations d'invalidité permanente et totale, mais le régime M&A et ce que nous appelons nos prestations prolongées d'invalidité font partie d'un programme d'assurance en dehors du régime de pension.

M. Desmarais: Mais il y a une clause d'invalidité dans le régime de pension lui-même?

M. K. Kelly: Oui.

M. Desmarais: Quelle pension touche, disons, un employé invalide de 40 ans?

Un témoin: Sa pension complète.

M. K. Kelly: Ces prestations devraient être les mêmes pour ce nombre d'années de service que s'il avait eu 65 ans. S'il a 20 années de service, le calcul est fait sur la base de ces 20 années de service.

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: Merci, monsieur le président. Je m'excuse de freiner la discussion, mais selon moi, il y a une question importante. Je crois que c'est M. Towey qui a répondu à M. Miller que le problème de la protection contre l'inflation disparaîtrait si l'inflation disparaissait. Je voudrais y revenir.

Si on considère les hypothèses utilisées à votre annexe 5, hypothèses qui sont plus optimistes—et c'est encourageant—que celles du comité d'entreprise sur la politique des pensions, vous supposez une augmentation de 4 p. 100 de l'indice des prix à la consommation, une augmentation de 3 p. 100 du rendement réel des investissements et des augmentations de 2 p. 100 pour les salaires. Si on se livrait à ce même genre de

[*Text*]

zero inflation, those assumptions would go down basically to 3.5%. Is that what you were saying?

Mr. Towey: If you assume 3.5% is a real yield.

Mr. Dobell: Okay.

Mr. Towey: If you can get us to a period of zero inflation, while the cost may be relatively the same, I am sure that our industry would be in such a position that we could afford it at that point.

Mr. Dobell: But you do agree though that in fact your costs for your pension plan would go up probably more than under the green paper proposal which you analysed, the excess interest proposal you analysed. Would the cost go up to more than the $102 million you quoted?

Mr. Towey: They would be similar, yes.

Mr. Dobell: Is that because you would not any longer have the benefits eroding by 4% a year?

Mr. Towey: Yes.

Mr. Dobell: So in some sense your problem would not go away except that your ability to pay would be greater in a zero inflation world.

Mr. Towey: Yes.

Mr. Dobell: But the cost increases would probably be more than the plan you have analysed.

Mr. Towey: That is right. Our ability to pay would be there, conceivably, as opposed to the other approach which is one that says that inflation pays for itself, which it does not. Because our industry is in real trouble.

Mr. Dobell: But your pension plan costs would go up more in an inflation-free world than under the excess interest proposal you analysed?

Mr. Towey: I am not sure whether it would go up more, but certainly at the . . .

Mr. Field: It would certainly be comparable, you are quite right. The calculations we did here on 3.5% could be translated to say that that is an inflation-free situation where the real rate of return in 3.5% and there is no more coming, and then you would talk the same dollar terms that we were talking before.

Mr. Dobell: Thank you.

The Chairman: Mr. Stewart, on behalf of the committee members I would like to thank you, your colleagues, and your corporation, General Motors, for preparing the brief that we have heard here today.

Mr. N. Stewart: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: And we will take them into consideration during our report writing stage.

Mr. N. Stewart: Thank you.

The Chairman: Thank you.

[*Translation*]

calcul dans un monde où l'inflation serait nulle, on parviendrait pour l'essentiel à 3.5 p. 100. C'est bien ce que vous dites?

M. Towey: À condition de supposer que 3.5 p. 100 correspond au rendement réel.

M. Dobell: D'accord.

M. Towey: Si vous pouvez nous faire entrer dans une période d'inflation nulle, bien que les coûts puissent être relativement identiques, je suis certain que notre industrie serait alors en mesure de se le permettre.

M. Dobell: Vous conviendrez cependant que les coûts de votre régime de pension augmenteraient probablement plus que dans le cas de la proposition du Livre vert que vous avez analysée, la proposition d'intérêt excédentaire, que vous avez analysée. Est-ce que ces coûts dépasseraient les 102 millions de dollars que vous citez?

M. Towey: Ils seraient similaires.

M. Dobell: Est-ce parce qu'il n'y aurait plus cette érosion des prestations de 4 p. 100 par an?

M. Towey: Oui.

M. Dobell: Donc, dans une certaine mesure votre problème ne disparaîtrait pas sauf qu'il vous serait plus facile de payer dans un monde à inflation nulle.

M. Towey: Oui.

M. Dobell: Mais les augmentations de coût seraient probablement supérieures à celles du régime que vous avez analysé.

M. Towey: Parfaitement. Nous serions en mesure de payer, alors que dans l'autre cas on dit que l'inflation se finance elle-même, ce qui n'est pas vrai. Car notre industrie traverse des temps très difficiles.

M. Dobell: Cependant, vos coûts de régime de pension augmenteraient plus dans un monde sans inflation que dans la proposition d'intérêt excédentaire que vous avez analysée?

M. Towey: Je ne suis pas certain qu'ils augmenteraient, mais certainement . . .

M. Field: Ce serait certainement comparable, vous avez tout à fait raison. Les calculs que nous avons faits sur la base de 3.5 p. 100 pourraient être reportés dans cette situation sans inflation, disons, où le taux réel de rendement serait de 3.5 p. 100, et la somme en dollars resterait la même qu'auparavant.

M. Dobell: Merci.

Le président: Monsieur Stewart, au nom des membres du Comité, j'aimerais vous remercier vous et vos collègues, ainsi que votre société, General Motors, d'avoir préparé le mémoire que vous nous avez présenté aujourd'hui.

M. N. Stewart: Merci, monsieur le président.

Le président: Nous en tiendrons compte lors de la rédaction de notre rapport.

M. N. Stewart: Merci.

Le président: Merci.

[*Texte*]

May I now call on Mr. Charles Baird from the Business Committee on Pensions Policy, please.

• 1710

Because this is the first group we have had back, I do not know how to proceed. Perhaps I could give you some suggestions and I will leave it to your discretion to follow them up or begin in any way you wish. At the end of the last session we had in Ottawa, there were several questions I think the members had posed to you to which you might be able to respond. I know your research staff have had in their possession a list of questions that they might like to address so that it is on the record. I am not sure how you want to proceed, Mr. Baird. I will leave it in your hands.

Mr. Charles Baird (Chairman and Chief Executive Officer, Inco. Ltd.): May I make the following suggestion, Mr. Chairman: I have an opening statement in which we will address some of the questions that members have asked and we will try to summarize some of the highlights of our previous testimony.

We have focused on and are prepared to answer, I think, all the questions that members have asked during the question period. We also have a prepared statement from Pension Finance Associates Ltd. with respect to the capital market aspects of the staff's questions. We will give that to the staff. Frankly, we have not had time to focus on all the staff questions, because we gave—I think appropriately . . . — priority to the questions members asked.

If I may read a brief statement, I think it will take 10 or 12 minutes . . .

The Chairman: Excellent.

Mr. Baird: —then we are at your disposal.

The Chairman: That is fine. As I understand it, you have no time constraints beyond the 6.30 p.m. one—or 7.00, 7.15 p.m., depending on the questions.

Mr. Baird: We are at your disposal.

The Chairman: Thank you, Mr. Baird. Please proceed.

Mr. Baird: Mr. Chairman and members of the task force, at the outset of my statement today I would like to express my appreciation and that of our group for the many long hours you have dedicated to reviewing briefs and hearing interest groups across the country. We thank you in particular for the extensive time you have allocated for discussion of the Business Committee on Pension Policy consensus brief.

In the past two weeks representatives of the BCPP associations have met to discuss the issues raised in our first meeting on September 21, and I will take a few minutes now to summarize our conclusions on some of the important matters raised at that time.

[*Traduction*]

J'invite maintenant à la table M. Charles Baird, représentant du Comité d'entreprise sur la politique des pensions.

Étant donné que c'est le premier groupe qui témoigne de nouveau, j'ignore comment il faut procéder. Je vais donc peut-être vous soumettre quelques propositions et il vous appartiendra de les suivre ou non. À la fin de la dernière session que nous avons tenue à Ottawa, les membres de notre Comité vous avaient posé diverses questions auxquelles vous pouviez répondre. Vos documentalistes ont d'ailleurs en main une liste de questions auxquelles ils peuvent répondre. Je ne sais pas comment vous voulez procéder, monsieur Baird. Je m'en remets donc à votre décision.

M. Charles Baird (président du conseil d'administration et directeur, Inco. Ltd.): Monsieur le président, j'aimerais faire la proposition suivante: j'ai préparé une déclaration liminaire dans laquelle je réponds à certaines des questions posées par les membres du Comité, et après cette lecture, j'essaierai de résumer les points importants de nos témoignages précédents.

Je crois que nous sommes bien préparés à l'égard de toutes les questions que vos membres nous ont posées, nous sommes donc prêts à répondre. Nous avons également obtenu une déclaration de la *Pension Finance Associates Ltd.* au sujet des questions relatives au marché des capitaux et que nous ont posées les membres de votre personnel. Nous allons donc leur remettre cela. J'avouerai cependant que nous n'avons pas eu le temps d'étudier toutes les questions posées par votre personnel, du fait que nous avons accordé la priorité à celles posées par les membres du Comité.

Si vous permettez, je vais lire ma brève déclaration, ce qui prendra entre 10 et 12 minutes . . .

Le président: Excellent.

M. Baird: . . . après quoi nous serons à votre disposition.

Le président: Très bien. Si j'ai bien compris, vous disposez d'assez de temps, vous pouvez rester ici jusqu'à 18 h 30 ou 19 heures ou encore 19 h 15, selon les questions qu'on vous posera.

M. Baird: Nous sommes à votre disposition.

Le président: Merci, monsieur Baird. Je vous prie de commencer.

M. Baird: Monsieur le président, et membres du groupe de travail, je tiens d'abord à vous dire combien mon groupe et moi-même apprécions les longues heures de travail que vous avez consacrées à l'examen des mémoires et à l'audition des divers groupes partout dans le pays. Nous vous remercions particulièrement d'avoir longuement discuté du document présenté par le *Business Committee on Pension Policy* (Conseil des entreprises sur la politique des pensions).

Ces deux dernières semaines, les représentants des associations faisant partie du BCPP se sont rencontrés afin de discuter des questions soulevées lors de notre première réunion, tenue le 21 septembre. Je vais maintenant résumer les conclusions auxquelles nous sommes arrivés sur quelques-unes des importantes questions que nous avons abordées.

[*Text*]

As you will recall, we are very concerned about an apparent misunderstanding of the cost estimates in the BCPP cost study. In your opening remarks last time, Mr. Chairman, you said, and I quote:

> It is both significant and helpful that there has been no major discrepancy between the numbers in the Mercer report and the analysis which went into the green paper.

There is, in our opinion, a major difference in the estimates of cost. We believe the green paper has significantly understated the percentage increase in cost that will result from the green paper pension reform proposals. With ad hoc adjustments already being made, we estimate that the average percentage increase in cost will be 35%, whereas the green paper estimates it to be only 16%. The misunderstanding seems to originate from the fact that the green paper and the BCPP post-reform costs as a percentage of current payroll are virtually identical—that is that famous figure of 9.4%. It was strictly a coincidence that a different funding methodology, different economic assumptions and a different data base produced the same absolute post reform costs as a percentage of payroll.

It is important to note that the green paper pre-reform costs are higher than the BCPP pre-reform costs and that the percentage increases are, therefore, lower in the green paper. We would like to stress that the attained-age normal method used in the green paper is not an approach suited to measuring the long-term cost of pension reform. We believe the unit credit methodology used in our study to measure the cost of pension reform is both reasonable and conservative . . . —and, I might add, is used by a majority of companies in their analyses.

After my statement, I have asked Dan McCaw, of William M. Mercer Ltd., to present an example of how and why the cost estimates are different for a final average contributory pension plan. This example will illustrate the proper interpretation of what reforms will cost and, hopefully, will dispel any remaining misunderstandings.

We have been asked to comment on a proposal that employers who are using investment earnings from the fund to improve benefits for active workers be required to make comparable inflation adjustments for pensions in payment and the vested benefits of terminated employees. We agree that employers should aim for a fair distribution of benefit improvements among the three groups of planned beneficiaries. We do not think, however, that the government should be legislating the level of inflation protection, nor should it be legislating the distribution of inflation protection that is being voluntarily supplied. The decisions on the amount spent on inflation protection and the allocation of this expenditure to active members of the workforce, to pensioners and to deferred vesteds are best left to employers. Employers have typically

[*Translation*]

Vous vous souviendrez sans doute que nous étions très préoccupés par un malentendu apparent au sujet des estimations de coûts figurant dans l'étude du BCPP. À cet égard, monsieur le président, vous avez dit ce qui suit, lorsque vous avez ouvert la séance, et je cite:

> Il est à la fois significatif et utile qu'il n'y ait aucun écart très sensible entre les chiffres cités dans le rapport Mercer et l'analyse figurant dans le Livre vert.

Or, à notre avis, il existe une différence fondamentale entre les estimations de coûts. Nous croyons que le Livre vert a grandement sous-estimé l'augmentation en pourcentage des coûts qui résulteront de l'adoption de ces propositions relatives à la réforme des pensions. Compte tenu des rajustements en cours, d'après nous, l'augmentation moyenne se situera à 35 p. 100, alors que le Livre vert la fixe à seulement 16 p. 100. Le malentendu semble tenir au fait que les coûts découlant des réformes et représentant un pourcentage des salaires actuels, auxquels arrivent le Livre vert et le BCPP sont identiques, c'est-à-dire qu'ils les établissent tous les deux à 9.4 p. 100. Il s'agit toutefois simplement d'une coïncidence, car dans les deux cas, on avait adopté l'hypothèse d'une méthode de financement différente, d'hypothèses économiques différentes et qu'on avait eu recours à des données différentes.

Il est important de noter que les coûts antérieurs à la réforme et figurant au Livre vert sont plus élevés que la même catégorie de coûts, tels qu'établis par le BCPP; l'augmentation des pourcentages est donc plus faible dans le Livre vert. A cet égard, nous aimerions souligner que la méthode utilisée dans le Livre vert et tenant compte de l'âge atteint ne convient pas lorsqu'il s'agit d'établir les coûts à long terme de la réforme des pensions. Nous croyons que la méthode du point d'appréciation utilisée dans notre étude pour mesurer les coûts de la réforme des pensions est à la fois raisonnable et conservatrice; j'ajoute que la plupart des entreprises s'en servent lorsqu'elles effectuent leur analyse.

Quand j'aurai terminé mon bref exposé, M. Dan McCaw de la société William M. Mercer Ltd., présentera, à ma demande, un exemple de la raison pour laquelle les estimations de coûts sont différentes dans le cas d'un régime de pension où l'on accorde des prestations en fonction de la moyenne des dernières années de vie active. Cet exemple donnera une estimation juste du coût de ces réformes et réussira, je l'espère, à dissiper tout malentendu qui pourrait subsister.

On nous a demandé de vous dire ce que nous pensons d'une proposition voulant que les employeurs utilisant les gains résultant d'investissements des fonds de pension afin d'améliorer les avantages sociaux des travailleurs encore actifs, soient tenus d'apporter des rajustements comparables protégeant les retraités contre l'inflation et leur reconnaissant des prestations acquises. Nous convenons que les employeurs doivent chercher à répartir équitablement l'amélioration des avantages ou les prestations distribuées entre les trois groupes de prestataires. Toutefois, nous ne sommes pas d'avis que le gouvernement doit établir par voie législative le niveau de protection qu'on doit accorder contre l'inflation, ni qu'il doit inscrire dans la loi ces mesures de protection contre l'inflation qu'on offre déjà volontairement. Il est préférable de s'en remettre aux

[*Texte*]

fulfilled their moral obligations to share in the responsibility of providing inflation protection wherever there is need and there are adequate funds available. We must not forget that employers have an equally important responsibility for the survival and the growth of their corporations and for job creation. They must continue to have the flexibility to use available funds for both pension fund improvements and job creation, depending on the more pressing area of need.

We must not over-exaggerate the severity of the inflation protection problem. The income replacement statistics of the green paper show that middle-income Canadians are achieving very high income replacement in real terms. They are particularly high when you consider that 100% replacement means that income in retirement is equal to the level of expenditures just prior to retirement. Most Canadians close to retirement would be spending more money in real terms than they were able to, or did, in their 20s or 30s.

It is clearly inappropriate to design legislation that will result in retirement living standards that are higher than the standards achieved by Canadians over a good part of their working careers. We would support a proposal requiring that employers offer an escalating annuity option in their pension plan that would be on an actuarial reduced basis. In this way, employees would become more aware of the impact of inflation on pension benefits and could make a choice between a level benefit or an escalating benefit with a lower starting amount. Employers will likely subsidize the escalating benefit through the process of negotiation and when funds are available for this purpose.

We have suggested in our brief that employers should be encouraged to create supplementary plans, so that employees will have an additional source of retirement capital to supplement their level of pension benefits. These plans could be of the savings, profit-sharing, or equity type. My own company has a savings plan, which was discussed in Inco's presentation to this task force. This plan is a successful supplement to our own pension plan.

We have considered further the matter of encouraging expanded coverage of employees in the small business sector. Here again, we think it is important not to exaggerate the magnitude of the problem. The gaps in coverage have largely been measured as persons not covered under registered pension plans. This measure does not take into account the other sources of retirement income.

The Canadian Federation of Independent Business studies find that while only 24% of all full-time employees of small business are covered by registered pension plans, 50% are

[*Traduction*]

employeurs pour ce qui est des sommes accordées à ce titre, ainsi que des montants alloués aux membres de la population active, aux retraités et aux personnes ayant acquis des prestations différées. Les employeurs ont assumé leur obligation morale de protéger contre les ravages de l'inflation lorsque cela est nécessaire et qu'ils disposent de fonds suffisants. Nous ne devons pas oublier que les employeurs ont une autre responsabilité tout aussi importante, à savoir celle d'assurer la survie et la croissance de leur entreprise et de créer des emplois. Ils doivent donc continuer à pouvoir se servir des fonds disponibles à la fois pour améliorer les pensions et créer des emplois, selon les besoins les plus urgents.

Nous ne devons pas exaggérer la gravité du problème que constitue l'inflation. En effet, les données figurant au Livre vert sur le remplacement du revenu indiquent que les Canadiens de revenu moyen réussissent très bien à obtenir un taux de remplacement très élevé. Ces niveaux sont particulièrement élevés lorsqu'on tient compte du fait que le taux de substitution de 100 p. 100 signifie que les prestations de retraite équivalent au niveau des dépenses, juste avant la retraite. Or, la plupart des Canadiens approchant de leur retraite dépensent davantage d'argent qu'ils ne le faisaient, qu'ils ne le pouvaient alors qu'ils étaient dans la vingtaine ou la trentaine.

Il n'y a donc pas lieu de concevoir une législation qui aura pour effet d'accorder un niveau de vie plus élevé lors de la retraite, que celui atteint par les Canadiens pendant une bonne partie de leur vie active. Nous appuyons cependant la proposition exigeant que les employeurs offrent un régime de pension assorti d'une rente mobile, fondée sur une base actuarielle réduite. De la sorte, les employés seraient davantage conscients du contrecoup de l'inflation sur les prestations et pourraient choisir entre certains niveaux de prestations ou des prestations à échelle mobile ayant ce minimum plus faible. Il est probable que les employeurs financeraient cette prestation mobile par le truchement de négociations et lorsque les fonds seraient disponibles.

Notre mémoire propose qu'on encourage les employeurs à créer des régimes supplémentaires afin que les employés disposent d'une autre source d'argent à leur retraite, qui s'ajouterait à leurs prestations. Il pourrait s'agir d'un régime d'épargne, de partage de bénéfices ou de participation aux avoirs. Ma propre compagnie a mis sur pied un régime de retraite, dont il a été question lors de la présentation du mémoire de l'Inco devant votre Comité. Ce régime constitue un revenu d'appoint par rapport à notre régime de pension et il est un succès.

Nous avons également envisagé d'encourager les petites entreprises à protéger davantage leurs employés. Ici encore, il nous paraît important de ne pas exaggérer l'ampleur du problème. Les carences pour ce qui est de la protection ont été dans une grande mesure établies en fonction du fait que les personnes n'étaient pas protégées par des régimes de pension enregistrés. Or, ce genre de mesures ne tient pas compte des autres sources de revenu au moment de la retraite.

Les études effectuées par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante arrive à la conclusion que même si seulement 24 p. 100 de tous les employés à plein temps des

[*Text*]

covered when registered retirement savings plans are taken into account; 60% are covered when deferred profit sharing plans are also taken into account.

• 1720

Developing effective tax incentives to encourage more pension and capital accumulation plans in the small business sector is a complex and difficult task. We will not easily solve the dilemma of creating plans in businesses where profits are uncertain and external sources of equity are limited.

I would like to focus briefly on a couple of regulatory problems that are deterring small business creation of plans. We will be able to comment on these problems in more detail during the questions.

First, the tax authorities have set very stringent restrictions on the deductibility of employer contributions to a registered pension plan and a deferred profit-sharing plan where the beneficiary is a principal shareholder. If the owners of a small business are unable to participate in these plans, they are not apt to create plans for their employees. We think a compromise is possible so that deductibility is permitted for owners when, say, 70% of the employees in the firm are eligible to participate in the plan.

Secondly, registered pension plans as they are currently designed are not well suited for the small business sector. They require annual employer contributions that are geared to payroll rather than profits. The RPP of a money-purchase type does permit profit-related contribution rates, but there is a minimum contribution rate, equal to 1% of salaries paid, that acts as a barrier for many small employers.

If these regulatory barriers were addressed, we expect that more plans would be created. We would recommend as well that further study be undertaken on recent measures to promote employee profit-sharing and stock ownership plans. CFIB members have expressed support for these plans in a recent survey.

In conclusion, Mr. Chairman, I would like to stress that the business committee on pension policy supports many of the green paper policy directions, including vesting and portability, survivor's benefits, and coverage for part-time workers. We do not support mandatory expansion of pension arrangements and mandatory inflation protection, since the cost of these measures to employers is much higher than the evidence of need would suggest is warranted. The measures would in our view significantly divert corporate funds away from investment and job creation. Surely jobs for all Canadians are a more important priority than achievement of complete retirement income security for the middle- and upper-income groups.

[*Translation*]

petites entreprises sont protégés par des régimes de retraite enregistrés, 50 p. 100 d'entre eux le sont lorsqu'on tient compte d'un régime enregistré d'épargne, et 60 p. 100 lorsqu'on tient compte des programmes de participation différée aux bénéfices.

L'élaboration d'encouragements fiscaux pour la création d'un plus grand nombre de régimes de pension et l'accumulation des capitaux dans les petites entreprises est quelque chose de complexe et de difficile. Il ne serait pas facile de résoudre le dilemme que pose la création de régimes dans certaines entreprises dont les bénéfices sont aléatoires et les sources extérieures contribuant aux avoirs sont limitées.

J'aimerais donc brièvement mentionner quelques-uns des problèmes de réglementation empêchant les petites entreprises de créer de tels régimes. Nous pourrons nous étendre plus longuement là-dessus pendant la période des questions.

D'abord, les autorités fiscales ont établi des limites très sévères sur la déductibilité des cotisations de l'employeur à un régime de retraite enregistré et à un régime de participation différée aux bénéfices lorsque le bénéficiaire est également actionnaire. Si les propriétaires d'une petite entreprise ne peuvent participer à ces régimes, ils ne sont donc pas en mesure de créer des régimes pour leurs employés. Nous croyons qu'il est possible d'en arriver à un compromis afin que les propriétaires aient droit à une déduction, lorsque par exemple, 70 p. 100 de leurs employés sont admissibles au régime.

En second lieu, les régimes de retraite enregistrés actuels ne conviennent pas aux petites entreprises. Ils exigent en effet des cotisations annuelles de la part de l'employeur, qui sont conçues davantage en fonction du salaire que des bénéfices. Les REER de souscription au comptant ne permettent pas l'établissement de taux correspondant au niveau de bénéfices, et le taux de cotisation minimale équivalent à 1 p. 100 des salaires accordés, constitue un obstacle pour bon nombre de petits employeurs.

Si l'on s'occupait de ces obstacles, il serait possible de créer davantage de régimes. Nous recommandons donc qu'on étudie davantage les mesures prises récemment pour favoriser la création du régime de participation des employés aux bénéfices et aux avoirs. Les membres de la Fédération canadienne de l'entreprises indépendante ont exprimé leur appui à cet égard lors de sondages effectués récemment.

En conclusion, monsieur le président, j'aimerais insister sur le fait que le Conseil des entreprises sur la politique des pensions appuie bon nombre des orientations du Livre vert, y compris celle relative à l'acquisition et à la transférabilité, aux prestations accordées au conjoint survivant et à la protection étendue aux travailleurs à temps partiel. Cependant, nous n'appuyons pas un élargissement obligatoire des pensions ni la protection obligatoire contre l'inflation, étant donné que les coûts que ces mesures représentent pour les employeurs sont beaucoup plus élevés que cela n'est justifié par les besoins établis. Si l'on concrétisait ces propositions, cela empêcherait dans une grande mesure que les fonds des sociétés soient

[*Texte*]

Thank you, Mr. Chairman. We are ready to take your questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Baird, for your prepared text to begin the afternoon session.

Miss Urquhart, did you wish to comment on any of the list of questions that were given to you, or do you prefer to have that done by the committee members on an ad hoc basis as they are brought up?

Ms Diane Urquhart (Director of Economics, Toronto Stock Exchange: Business Committee on Pension Policy): Which specific questions?

The Chairman: The list of questions of the research director; of the staff.

Ms Urquhart: Our pension finance associate has prepared a written response on all the questions relating to the investment aspects of pension reform. It was our intent that we would submit that and they could be reviewed and perhaps subsequent meetings could be held if further clarification were required. We did plan to have Dan McCaw make a quick presentation on the differences in the cost between the green paper and the Business Committee on Pension Policy cost study so we would be sure to be speaking about the same cost estimates in our further discussions on pension reform.

The Chairman: That is fine.

Mr. Baird: We have a hand-out, Mr. Chairman, for members to follow. This is, I think, a brief and simple explanation.

Mr. Dan McCaw (Director, William M. Mercer Ltd.: Business Committee on Pension Policy): In Mr. Baird's opening comments he referred to the average percentage increase for the private sector as set out in the green paper as 16%, and 35% in the BCPP. The numbers you see before you on this one-page hand-out do not relate to all five private-sector plans; it is one particular plan as an example—the final average contributory pension plan.

The first set of numbers are the numbers set out in the green paper; they show a 21% increase in costs, going from 7.8% pre-reform to 9.4% post-reform, or an absolute increase of 1.6%. This is where, in the pre-reform scenario, it is assumed the private plan is already providing 40% inflation protection to pensioners.

[*Traduction*]

investis ou servent à créer des emplois. Or, il est certain que la création d'emplois pour tous les Canadiens est beaucoup plus importante que l'obtention d'une sécurité totale en matière de revenus au moment de la retraite pour les groupes à revenu moyen et à revenu moyen supérieur.

Merci, monsieur le président. Nous sommes disposés à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Baird, de nous avoir lu votre texte.

Mademoiselle Urquhart, voulez-vous faire des observations sur n'importe laquelle des questions qui vous ont été communiquées, ou préférez-vous que ce soit les membres du Comité qui interrogent les témoins là-dessus au fur et à mesure qu'on abordera ces sujets?

Mme Diane Urquhart (directeur des questions économiques, Bourse de Toronto: Comité des entreprises sur la politique des pensions): De quelles questions s'agit-il précisément?

Le président: De la liste de questions se trouvant entre les mains du directeur de recherche et du personnel.

Mme Urquhart: Notre associé en matière de finance des pensions a préparé une réponse écrite à toutes les questions relatives à l'aspect investissement de la réforme des pensions. Nous avions l'intention de les soumettre, quitte à revenir si des réunions ultérieures s'avéraient nécessaires pour les éclaircissements. Nous avions l'intention de demander à M. Dan McCaw de faire un bref exposé sur les écarts observés entre les chiffres du Livre vert et ceux du Conseil des entreprises sur la politique des pensions quant aux coûts, afin de nous assurer que nous parlons des mêmes estimations de coûts lorsque nous discuterons de la réforme des pensions.

Le président: C'est très bien.

M. Baird: Monsieur le président, nous avons une feuille explicative à l'intention des membres du Comité, qui leur permettra de suivre notre exposé.

M. Dan McCaw (administrateur, William M. Mercer Limitée: Conseil des entreprises sur la politique des pensions): Dans les remarques liminaires de M. Baird, ce dernier a mentionné que d'après le Livre vert, l'augmentation moyenne en pourcentage pour un secteur privé était de 16 p. 100 alors que dans le document du Conseil des entreprises sur la politique des pensions, cette hausse s'établit à 35 p. 100. Les chiffres que vous avez devant vous ne portent pas sur tous les cinq régimes du secteur privé mais bien plutôt sur un régime choisi à titre d'exemple, le régime accordant des prestations fondées sur la moyenne de la rémunération des dernières années de vie active.

La première série de chiffres correspond à ceux figurant au Livre vert. On y voit une augmentation de 21 p. 100 des coûts, qui passent de 7.8 p. 100 avant la réforme à 9.4 p. 100 après la réforme, ce qui fait un accroissement absolu de 1.6 p. 100. C'est ici que l'hypothèse suppose qu'avant la réforme, le régime privé accorde déjà 40 p. 100 de protection aux retraités contre la cherté de vie.

[*Text*]

The second set of numbers was simply still using the green paper assumptions and the green paper funding methodology of attained age normal, which Mr. Baird has already commented on in terms of its appropriateness as a measure of cost. But moving to the BCPP data base and the BCPP computer model, we can see that the costs have now gone up slightly, absolutely, due to the change in data base, and in fact the percentage change has actually dropped a little.

The third set of numbers moves to the BCPP economic assumptions as well as the BCPP data base, and retains the green paper attained age normal funding methodology; and we now see absolute costs have gone up considerably more. We are now at 10.5% post-reform, and our percentage increase in cost is now 25%.

Finally, we move to our ultimate numbers, which are the BCPP economic assumptions utilizing unit credit funding methodology, which we believe is far more appropriate in measuring the cost of reform, and we see a percentage increase in cost of 36%. Rather than an absolute increase in cost of 1.5%, we are looking at an absolute increase in cost of more like 2.5% of payroll.

If I could use a very simple analogy, I would suggest that the distance one travels on a journey does not depend just on the destination; it also depends on where you start from. I think relating the absolute 9.4% and suggesting that there is an agreement on the cost of pansion reform when we have used completely different methodologies, assumptions, and data bases just is not valid. We were attempting to measure—and we believe, and we have said this before, it is far more relevant to measure this on a percentage increase in costs than to look at absolute numbers on a post-reform scenario and suggest that because they are virtually the same there is an agreement on the cost of pension reform.

The Chairman: First of all, would the members indicate if they wish to have questions to lead with? But first I just want to get into one area in particular before we come back down to this.

I would like to explore to some degree of detail this whole area of excess interest, because clearly there has been one area that the business community has been extremely sensitive to—not only the business community, I have to admit that. As you have seen today, proposals have been made by labour groups in this country that also have some hesitancy in having a mandated excess interest approach taken by this committee.

I would like to leave that to the side for a few moments and explore other suggestions that have been made to this committee on the basis of increased coverage. I would like to get involved in that area, because it is one area where I asked the

[*Translation*]

La deuxième série de chiffres se reporte encore aux hypothèses du Livre vert et à la méthode de financement adoptée par ce même document et portant sur l'âge normal atteint. M. Baird s'est déjà prononcé sur la justesse de ces hypothèses comme moyen de mesurer les coûts. Si nous passons maintenant aux données recueillies par le Conseil des entreprises sur la politique des pensions et sur les hypothèses d'ordinateur utilisées par le B.C.P.P., nous pouvons voir que les coûts ont augmenté légèrement en chiffres absolus, et que les pourcentages ont diminué quelque peu, cela à cause de l'utilisation de données différentes.

La troisième série de chiffres repose sur les hypothèses économiques du B.C.P.P. ainsi que sur la base de données du même organisme tout en conservant la forme de financement préconisée par le Livre vert, c'est-à-dire fondée sur l'âge normal atteint; or, on se rend compte que les coûts absolus ont considérablement augmenté. On atteint maintenant 10.5 p. 100 après la réforme alors que la hausse des coûts en pourcentage s'établit à 25 p. 100.

Enfin, passons à la dernière série, celle fondée sur les hypothèses économiques du B.C.P.P. ainsi que sur les méthodes de financement de crédit à l'unité, ce qui nous paraît être beaucoup plus approprié lorsqu'il s'agit de mesurer les coûts liés à la réforme. Nous notons donc un accroissement de 36 p. 100. En conséquence, plutôt que d'envisager une augmentation absolue des coûts de 1.5 p. 100, nous entrevoyons plutôt une hausse absolue de 2.5 p. 100 des salaires.

Si vous me permettez de recourir à une comparaison très simple, la distance parcourue pendant un voyage ne dépend pas seulement de la destination mais également du point de départ. En conséquence, de parler de 9.4 p. 100 de façon absolue et d'affirmer qu'il y a accord sur le coût de la réforme des pensions alors qu'on a utilisé des méthodes des hypothèses et des bases de données tout à fait différentes, ne me paraît tout simplement pas valable. Comme nous l'avons déjà dit, nous sommes convaincus qu'il est beaucoup plus approprié de mesurer cela en fonction de la hausse en pourcentage des coûts que d'envisager les chiffres absolus après la réforme tout en affirmant que parce qu'ils sont à peu près les mêmes, il y a accord sur les coûts liés à la réforme des pensions.

Le président: D'abord, j'aimerais que les membres me laissent savoir par quelle question ils veulent commencer. Auparavant cependant, j'aimerais revenir sur un domaine précis.

J'aimerais aborder de façon un peu plus détaillée la question des intérêts excédentaires étant donné que non seulement le milieu des affaires mais d'autres milieux se préoccupent vivement de cette question. Comme vous avez dû le remarquer aujourd'hui, les syndicats de notre pays ont également soumis des propositions manifestant, elles aussi, certaines réserves devant la possibilité que le Comité se prononce en faveur de l'obligation de verser les intérêts excédentaires.

J'aimerais cependant passer à autre chose pour quelques minutes, c'est-à-dire m'arrêter à l'élargissement de la protection. Si je vous interroge là-dessus, c'est parce que j'ai demandé aux petites entreprises de nous soumettre quelque

[*Texte*]

small business community at least to have some different lines of thoughts given to proposals made to this committee.

As you are aware, I think, there have been groups that have suggested that the increased coverage could be done by mandating it in the private sector; largely it is small businesses. Some have come in with different design concepts, mind you, depending on which group was here before us. For parameters of discussion purposes, one of the groups suggested that rather than involve all workers having to have mandated pension plans because of the percentage of pre-retirement income that is attained by universal programs such as old age security and the guaranteed income supplement and the Canada Pension Plan, when you would design such a system you would design it, for instance, from three-quarters of the average industrial wage up to one and a half times the average industrial wage. That was a proposal, I believe, given to us by the life insurance industry.

In your view, if we were to mandate private coverage in the private sector—private plan coverage—could it be done on a defined benefit basis, or does it de facto mean it has to be a money-purchase system?

Mr. Richard Wietfeldt (Director of Research, Canadian Federation of Independent Business: Business Committee on Pension Policy): I do not think we have even taken the possibility seriously, given that we are going to mandate, of whether it should be defined benefit or money purchase. Our general presumption has always been that it would be money purchase or defined contribution plans in the smaller business sector, at least in the first years. Generally, many of the companies do not remain in the same form, so the guarantee to the employees of having a company there to guarantee their benefits under a defined benefit plan would often not happen. So that has been the general presumption, that they would be defined contribution plans or money purchase plans.

• 1730

The Chairman: Fine. Thank you.

Mr. Wietfeldt, perhaps for the benefit of the committee you could elaborate on the suggestions made to improve coverage on a voluntary basis in the private sector, that there should be some changes made to the Income Tax Act. I recognize that to some extent the 1981 budget closed . . . I know Miss Urquhart yesterday made reference to these on the deferred profit sharing, but we did not question this at that time. There was a tremendous amount of abuse going on in the private sector on some of those plans. We had cases where people were actually getting $800,000 worth of income put into a tax shelter and that was the abuse.

In the interest of halting that kind of abuse of the tax system, we sometimes do things that are detrimental, so perhaps you might want to comment. Is there a middle ground where we could come back on those areas that were closed in the budget of November 12, 1981?

[*Traduction*]

chose de différent à cet égard, que ce qui nous avait déjà été présenté.

Je suis sûr que vous n'ignorez pas que certains groupes ont proposé que l'extension de la protection soit effectuée obligatoirement par le secteur privé; or, ce secteur est avant tout constitué de petites entreprises. Certaines ont proposé des conceptions différentes, cela a varié d'un groupe à l'autre. Pour les besoins de la discussion, l'un des groupes a proposé que plutôt que de faire bénéficier à tous les travailleurs d'un régime de pension obligatoire, étant donné le pourcentage de revenu obtenu avant la retraite et en vertu de dispositions comme la sécurité de la vieillesse, le supplément du revenu annuel garanti et le Régime de pensions du Canada, il faudrait plutôt concevoir un système accordant des prestations allant des trois quarts du salaire industriel moyen jusqu'à une fois et demie ce niveau de rémunération. Je crois que cette proposition émane de l'industrie de l'assurance-vie.

A votre avis, si nous rendions la protection obligatoire dans le secteur privé, c'est-à-dire par le truchement d'un régime privé, cela pourrait-il se faire en fonction de prestations fixes ou dans le cadre d'un système de souscription au comptant?

M. Richard Wietfeldt (directeur de recherche, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante: Conseil des entreprises sur la politique des pensions): Nous n'avons pas étudié sérieusement la question de savoir s'il faut accorder des prestations fixes ou un système de souscription au comptant si l'on va rendre la protection obligatoire. Nous avons cependant toujours estimé que l'on mettrait en vigueur les régimes de souscription au comptant ou les régimes à cotisation définie dans le secteur des petites entreprises, tout au moins les premières années. En général, bon nombre des entreprises ne conservent pas la même forme, en conséquence on ne garantit pas aux employés qu'il existera une entreprise chargée de garantir leurs prestations en fonction d'un régime à prestations fixes; en fait, c'est souvent le cas. C'est donc l'hypothèse généralement adoptée, c'est-à-dire des régimes à cotisations fixes ou des régimes de souscription au comptant.

Le président: C'est bien. Je vous remercie.

Monsieur Wietfeldt, pour le bénéfice des membres du Comité, pouvez-vous développer quelque peu les propositions voulant qu'on étende davantage la protection dans le secteur privé mais de façon volontaire, grâce à des modifications apportées à la Loi de l'impôt sur le revenu. Je reconnais que dans une certaine mesure, le budget de 1981 a fermé . . . Je me souviens que M^lle^ Urquhart mentionna hier la participation différée aux bénéfices, mais nous ne l'avons pas interrogée là-dessus à ce moment-là. Cependant, certains de ces régimes faisaient l'objet de bon nombre d'abus dans le secteur privé. Ainsi par exemple, certaines personnes recevaient $800 000 en revenu et le dissimulaient derrière un paravent fiscal.

Pour mettre un terme à de tels abus de la loi sur l'impôt, nous prenons parfois des mesures qui font du tort à d'autres, et j'aimerais que vous nous disiez ce que vous en pensez. Est-il possible d'en arriver à certains accommodements à cet égard si

[*Text*]

Mr. Wietfeldt: There certainly is a lot of interest in having deferred profit sharing plans. We have recommended that if there had been a more moderate measure taken to close off those loopholes—say, a majority of the employees... We suggested 70% of the full-time employees should be eligible for the deferred profit sharing plan, not only principal shareholders. We believe that would have been a more appropriate way to deal with the abuse.

A substantial percentage of employers had those types of plans. I forget the number offhand, but it is in the research report that we gave you. We think some of them would have been interested in expanding into it for their employees, not perhaps all of them.

Our view continues to be that the registered retirement savings plans are the most flexible and acceptable—the most used program that we have. Those, you have been told, I think, have had a rather slow start from the late 1950s, but have escalated dramatically in the past years. They have grown faster than registered pension plans in their coverage and deposits. We continue to think that is a major vehicle. Most people now know about them. They are widely used among many people, but in the small business sector as well. Because of their flexibility and so forth, we would hate to see, as the green paper suggests, that they be closed off in favour of a locked-in vehicle. We think it would be very imprudent to close down that vehicle. To the contrary, we think a lot could be done with enhancing that type of vehicle.

The employees in small business, and employers as well, really do not know a lot about pension plans. There is a suggestion made to you by our consultant, Professor Haehling von Lanzenauer, that there be required to be a regular report back to persons with an RRSP as to the gap, the opportunity they lost in not using up all of their contributions in a year, to remind them of the accumulations.

This type of education process that the government or trust companies could carry on—and private organizations—in reporting back to persons who have RRSPs would be a help. There has been all too little effort by all sides, really, to communicate how... The school system, really, I think there is very little in terms of—our employers have very little knowledge about it. They do not in turn pass on a lot of knowledge to younger employees, the need to educate them to the advantages of starting early with even small savings.

There are a number of other things that could be done with the RRSPs. It could be that there would be some type of plan where employers would at least make some token contribution

[*Translation*]

nous revenons sur certaines dispositions prises dans le budget du 12 novembre 1981?

M. Wietfeldt: Il est certainement très intéressant de pouvoir participer à des régimes de participation différée aux bénéfices. Nous avons donc dit que si on avait fait preuve d'un peu plus de modération pour ce qui est d'éliminer certains de ces paravents fiscaux, pour la majorité des employés... Nous avons proposé que 70 p. 100 des employés à plein temps soient admissibles aux régimes de participation différée aux bénéfices et non seulement les principaux actionnaires. Nous croyons qu'une telle mesure aurait été plus appropriée pour contrer les abus.

Un pourcentage important d'employeurs avaient doté leur entreprise de ce genre de régimes. Leur nombre m'échappe sur le coup, mais on le trouve dans le document de recherche que nous vous avons communiqué. Nous croyons que certains d'entre eux auraient été intéressés à étendre ces dispositions à leurs employés, même si ce n'est peut-être pas à chacun d'entre eux.

Cela dit, nous sommes toujours d'avis que les régimes enregistrés d'épargne-retraite sont les plus souples et les plus acceptables, et d'ailleurs ce sont les plus nombreux. Ils ont commencé à exister à la fin des années 50 alors qu'il y en avait très peu, mais leur nombre a augmenté très considérablement ces dernières années. Leur croissance a été plus rapide que celle des régimes enregistrés de retraite sur le plan de la protection et des versements effectués. Nous sommes toujours d'avis qu'il s'agit d'un des moyens fondamentaux à utiliser. Aujourd'hui, la plupart des gens sont au courant de leur existence et y recourent, et on peut dire la même chose des petites entreprises. À cause de leur souplesse, etc., nous serions très contrariés qu'on donne suite à la proposition du Livre vert voulant qu'on leur préfère des régimes où l'on bloque les fonds. Alors qu'on semble vouloir mettre fin à ce moyen, nous sommes au contraire d'avis qu'il faut le renforcer.

Les employés des petites entreprises ainsi que leurs employeurs ne s'y connaissent pas beaucoup en matière de régimes de pension. Notre consultant, le professeur Haehling von Lanzenauer, vous a dit qu'il faudrait faire obligatoirement rapport aux personnes ayant des régimes enregistrés d'épargne retraite afin qu'elles sachent quelles occasions elles ont perdue du fait qu'elles n'ont pas utilisé toutes leurs cotisations en une année, afin qu'on leur rappelle les accumulations.

Si le gouvernement ou les sociétés de fiducie ou encore les organismes privés assumaient cette responsabilité éducative à l'endroit des personnes détenant un régime enregistré d'épargne retraite, cela serait utile. Tous les intervenants à ce dossier se sont trop peu efforcés de communiquer certaines choses. Je songe par exemple au système scolaire. Je crois que nos employeurs sont très peu renseignés là-dessus. A cause de cela, à leur tour ils ne transmettent pas beaucoup de renseignements aux employés plus jeunes, ils ne peuvent leur montrer quels avantages il y a à commencer à économiser même jeune et même si on a que peu d'argent à mettre de côté.

On peut faire encore nombre d'autres choses avec les régimes enregistrés d'épargne-retraite. Ainsi, il pourrait exister un régime auquel les employeurs verseraient une cotisation au

[*Texte*]

for every time that an employee of his does make a contribution to his RRSP. There are a variety of things that could be thought of, but basically there is already in place this vehicle, which is tax deductible, which is being used, which is accepted, and that is to us the primary place from which to start to maintain it in terms of limits. We understand there is going to be a tax paper on total accumulation limits or annual limits that will do a lot toward—we would not think indexing the limits on the RRSP eligibility, but raising them from time to time, at least . . .

The Chairman: On an ad hoc basis.

Mr. Wietfeldt: On what basis?

The Chairman: Ad hoc.

Mr. Wietfeldt: Yes, on some basis of what judgments are appropriate for particular times. Indexing gets into a very inflexibile type of thing, but some type of increase from time to time in order to avoid their being simply out of date in a very short time in high inflationary periods.

The Chairman: Mr. Wietfeldt, on that area of the registered pensions account, the proposal in the green paper is a locked-in mechanism. We have had varying degrees of comments on this. Some people claim that we should not grandfather the registered retirement savings plans. In other words, we should allow flexibility in the system so that if people want to continue to use the registered retirement savings plan, not only for retirement purposes, but for—I suppose in a way tax deferral, if you will. In addition, I suppose, to some extent, spousal allowances or spousal contributions have been made in that area. Do you think we should allow both to continue? In other words, do you think we should bring the RPA in on top of the registered retirement savings plan, or grandfather the RRSPs?

Mr. Wietfeldt: It was the position of the committee and of CFIB as well earlier on, as you know from our brief, that the RRSPs not be discontinued, but rather that they should continue. We have favoured as early as two and a half years ago, before the National Pension Conference, that there be a locked-in vehicle to receive portable transfers from registered pension plans from employees terminating. So we see that RPA concept as basically a small adjustment. We see it as an adjunct to the present RRSPs and we think it should certainly not replace them.

The Chairman: Fine.

Mr. MacLellan, did you want to ask some questions? Then I will come back.

Mr. MacLellan: Just to follow up on why you see a role for RRSPs with the advent of RPAs.

[*Traduction*]

moins symbolique chaque fois qu'un employé cotise lui aussi. On peut songer à beaucoup de choses, mais il existe déjà ce moyen, on peut le déduire de l'impôt, cela se fait et est accepté, il nous semble donc qu'il doit être le point de départ des autres mesures à prendre ou des limites à imposer. Nous croyons savoir qu'on présentera un document fiscal sur les limites à imposer en matière d'accumulation ou sur les limites annuelles . . . nous ne pensons qu'il faille indexer les limites de l'admissibilité aux régimes enregistrés d'épargne-retraite mais les relever de temps à autre, tout au moins . . .

Le président: Grâce à des mesures ponctuelles.

M. Wietfeldt: À quelles mesures?

Le président: À des mesures ponctuelles.

M. Wietfeldt: Oui, en se fondant sur les jugements rendus nécessaires par des circonstances particulières. L'indexation devient quelque chose de très inflexible, mais il est bon d'accorder une augmentation de temps à autre afin de combler très rapidement un retard dans des périodes à très forte inflation.

Le président: Monsieur Wietfeldt, au sujet des régimes de retraite enregistrés, la proposition figurant au Livre vert prévoit le blocage des fonds. Or, on nous a soumis toutes sortes d'avis là-dessus. D'après certains, nous ne devrions pas accorder des dispositions d'ancienneté aux régimes enregistrés d'épargne retraite; autrement dit, nous devrions permettre que le système demeure suffisamment souple pour que, si les gens continuer à se servir de ce moyen non seulement à des fins de retraite mais pour retarder le paiement d'impôt, ils puissent le faire. De plus, je suppose qu'on a aussi abordé jusqu'à un certain point la question des prestations au conjoint ou des cotisations du conjoint. Croyez-vous qu'on devrait maintenir ces deux dispositions? Autrement dit, croyez-vous que nous devrions accorder les prestations au conjoint dans le cadre du régime enregistré d'épargne-retraite ou d'intégrer une disposition relative à l'ancienneté à ces régimes?

M. Wietfeldt: Le conseil ainsi que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ont tous les deux estimé qu'il ne faut pas mettre fin aux régimes enregistrés d'épargne-retraite, cela est d'ailleurs indiqué dans notre mémoire, mais qu'on doit plutôt les maintenir. Il y a déjà deux ans et demi, lors de la conférence nationale sur les pensions, nous nous sommes prononcés en faveur d'un mécanisme de blocage destiné à recevoir les transferts de régimes enregistrés de retraite d'employés quittant l'entreprise. Nous considérons donc que le compte de pension enregistré ne constitue qu'un petit rajustement. Cela nous paraît être une mesure d'appoint par rapport aux régimes enregistrés d'épargne-retraite et il ne devrait certainement pas les remplacer.

Le président: C'est bien.

Monsieur MacLellan, désirez-vous poser des questions? Je reprendrai la parole après.

M. MacLellan: J'aimerais poursuivre sur votre lancée, c'est-à-dire savoir pourquoi vous estimez que les régimes enregistrés-d'épargne retraite peuvent servir à quelque chose, étant donné l'avènement des comptes enregistrés de pension.

[*Text*]

Mr. Wietfeldt: RRSPs have accumulated $25 billion in savings as of the end of 1981. They are well known and accepted. They have been marketed to the extent where people identify them as a tax deferral, rather than as a retirement savings. There has been basically no information on how many funds are taken out prematurely, or prior to retirement.

We have no information as of yet, but we are doing a survey of some of the trust companies, the Canadian Federation of Independent Business, to try to determine that, and Revenue Canada is commissioned to try to do some work on the tax basis. I think that probably may not be available by the time you finish your report. But the fact that for a number of people tax deferral is one of the main motives does not detract from the fact that a great portion of them are being left in until retirement and that they are adjunct to retirement savings.

Our preliminary results on the survey would indicate that—this is very preliminary . . . —a large portion, about half of the withdrawals, are in terms of annuities. So at least half of the current withdrawals are already definitely for retirement, and many of the cash withdrawals may be as well. We have no determinant to that.

Mr. MacLellan: Supposedly, the only difference would be that RPAs would be locked in, and presumably would give some tax benefit to an employer who would contribute on behalf of his employee to an RPA. Why the difference? I am not saying it to be argumentative . . .

Mr. Wietfeldt: No, no I understand.

Mr. MacLellan: —I just want your opinion as to why we should.

Mr. Wietfeldt: Employer contributions are not made directly now, but they are frequently made. Not a majority of employers, but a proportion of employers do make contributions. They give an employee a bonus for which they get tax deduction as compensation to the employee, and the employee gets his deduction as contributing to the RRSPs.

So the only advantage in terms of the RPA for our sector in terms of coverage for small business I think would be for the occasional employer who may feel it would be better if it were locked in, and that he would rather make it if it were locked in. But in terms of the ability to contribute to the employee's savings plan for retirement, he would see basically no advantage. Many of them would see it as a disadvantage, because they do not want the government to say that this should be locked in. That would just be an attitude. We feel it would attract much lower contributions as a whole in the small business sector, for sure, if it were all locked in.

[*Translation*]

M.Wietfeldt: Les régimes enregistrés d'épargne-retraite ont accumulé 25 milliards de dollars en épargnes à la fin de 1981. Ils sont bien connus et acceptés. Ils ont été commercialisés au point que les gens les prennent comme moyen de différer l'impôt plutôt que comme régimes d'épargne-retraite. On ne dispose cependant pas de renseignements sur les fonds qui ont été retirés avant terme ou avant la retraite.

Il n'y a donc pas de renseignements jusqu'à maintenant, mais nous faisons un sondage auprès de certaines compagnies de fiducie afin de déterminer cela, et Revenu Canada est chargé d'effectuer certaines études de l'aspect fiscal de la question. Cela ne sera probablement pas disponible d'ici à ce que vous aurez terminé votre rapport cependant. Toutefois, le fait que pour bon nombre de gens, la possibilité de différer le paiement de l'impôt est l'une des principales raisons qui pousse à souscrire à ce genre de régimes, n'empêche pas que dans beaucoup de cas, on ne touche pas aux sommes ainsi épargnées, qui se trouvent donc à s'ajouter aux épargnes de retraite.

D'après nos résultats provisoires, dans la moitié environ des cas où il y a retrait, cela se fait sous forme de rentes. En conséquence, au moins la moitié des retraits servent déjà de revenu de retraite, et bon nombre des retraits en espèces sont peut-être à ranger dans la même catégorie. Nous n'avons pas de facteur permettant de déterminer cela.

M. MacLellan: On peut supposer que la seule différence sera que les comptes de pension enregistrés seront bloqués et que cela constituera un avantage fiscal pour un employeur qui cotise au nom de son employé. Pourquoi cette différence? Je ne m'oppose pas ici tout simplement pour m'opposer . . .

M. Wietfeldt: Non, non, je comprends.

M. MacLellan: . . . je veux simplement savoir pourquoi d'après vous, nous devons procéder ainsi.

M. Wietfeldt: À l'heure actuelle, les cotisations de l'employeur ne se font pas directement, mais cela se produit souvent. Ca n'est pas une majorité des employeurs qui cotisent, mais il y en a quand même une certaine proportion. Ces derniers accordent une prime à un employé en compensation de quoi ils obtiennent une déduction d'impôt, et l'employé à son tour obtient un dégrèvement en contrepartie de sa cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite.

En conséquence, d'après nous, le seul avantage qu'il y a à créer des comptes de pension enregistrés chez les petites entreprises est que cela permet à quelques employeurs qui estiment peut-être préférable de contribuer à un régime à fonds bloqués. Toutefois, pour ce qui est de la possibilité de cotiser au régime d'épargne de l'employé en vue de la retraite, cela ne représentera aucun avantage pour lui. Pour bon nombre d'entre eux même, cette nouvelle forme constituera un désavantage parce qu'ils ne veulent pas que le gouvernement impose un régime à fonds bloqué. Cela ne serait toutefois qu'une attitude possible. D'après nous, cela entraînera des cotisations beaucoup plus faibles au sein des petites entreprises.

[*Texte*]

• 1740

Mr. MacLellan: I will just go for a minute to the question of the part-time employee and providing that type of employee with a pension benefit. How do you see that best being done, through a money-purchase plan or through a standard plan?

Mr. John Andrew (Canadian Chamber of Commerce: Business Committee on Pension Policy): We have taken the position that where pension plans do exist, whether they be on the defined benefit or the defined contribution basis, part-time employees should be permitted to participate on a voluntary basis. The guideline we have suggested is that the eligibility be struck on the basis of two years of service, minimum age of 25, and at least 700 hours of employment per year. Those, like other things, are not necessarily cast in stone, but the attempt is to identify a permanent attachment to a particular employer. If that is met, the person should be able to participate in whatever pension plan exists.

Mr. MacLellan: I think probably the main worry that has been expressed by worker groups has been that certain employees, when those part-time employees were nearing the two-year point, would not be called back for part-time work, because of the administrative costs that would be involved by putting those persons on the pension plan. It would be easier at that point just to get another part-time worker. They were afraid that this would mean an end to that arrangement they had with the employer.

Mr. Andrew: I would not pretend to be an authority on part-time employment, but I personally and frankly doubt that would be the case. It seems to me a recent study done by the federal government—not on pensions, necessarily—indicated that employers would be prepared to employ the same part-time employees even at higher wage levels. If that is so, then surely a two-year, 700-hour a year part-time employee would not be let go simply because they were now entitled to participate in a pension program. I find the proposition unlikely.

Mr. MacLellan: On the question of the deferred vested pension, I would really like to have some idea of costing, if I could, for keeping the deferred vested pension, augmented on a pro rata basis, along with an ongoing pension, for an employee who continues to work with a company to retirement age. I look to this as an avenue for dealing with the portability question and the tendency of people now to change jobs and perhaps have a fairer return pension-wise for the period of time that employee spends with a particular company.

Mr. Baird: May I try to clarify that question?

[*Traduction*]

M. MacLellan: Je vais m'arrêter brièvement à la question d'accorder des prestations de retraite à un employé à temps partiel. Quelle est la meilleure façon de s'y prendre à cet égard d'après vous: par le truchement d'un régime de cotisations ou par l'entremise d'un régime plus régulier?

M. John Andrew (Chambre de commerce du Canada: Comité des entreprises sur la politique relative aux pensions): Nous avons estimé que lorsqu'il existe déjà des régimes de retraite, qu'ils s'agissent de régimes à prestations fixes ou à cotisations, les employés à temps partiel devraient avoir la possibilité d'y participer volontairement. Nous avons proposé que l'admissibilité soit accordée après deux ans de service pourvu que l'employé ait au moins 25 ans et ait accumulé au moins 700 heures de travail rémunérées par année. Bien entendu, de telles dispositions ne sont pas nécessairement immuables, mais il s'agit d'établir un lien permanent avec un employeur particulier. Si l'employé satisfait à de telles exigences, il devrait pouvoir souscrire aux régimes de pensions existants, quelle que soit leur nature.

M. MacLellan: À cet égard, certains groupes de travailleurs nous ont fait savoir que la principale préoccupation tient au fait que certains employés approchant du seuil de deux ans ne seront peut-être pas appelés au travail étant donné les coûts administratifs qu'entraînerait leur participation aux régimes de retraite. Il serait donc plus facile alors pour l'employeur de faire appel à un autre employé à temps partiel. On craint donc que cela entraînerait la fin du lien de l'employé avec l'employeur.

M. Andrew: Je ne prétends pas être une autorité sur le travail à temps partiel, mais personnellement et franchement, je doute que cela soit le cas. Il me semble qu'une étude effectuée récemment par le gouvernement fédéral, et ne portant pas nécessairement sur les pensions, a conclu que les employeurs seraient disposés à recourir aux mêmes employés à temps partiel même s'il fallait leur accorder une rémunération supérieure. Si tel est le cas, il me semble qu'un employé à temps partiel ayant accumulé deux ans de service et 700 heures de travail par année, ne serait pas abandonné tout simplement parce qu'il ou elle a maintenant obtenu le droit de participer à un régime de pensions. Cela me paraît très peu probable.

M. MacLellan: Au sujet des régimes fondés sur une dévolution différée, j'aimerais avoir une idée de ce qu'il en coûte de conserver le régime à dévolution différée lorsqu'elle est augmentée proportionnellement en même temps qu'un autre régime de retraite, dans le cas d'un employé qui continue à travailler pour la même entreprise mais jusqu'à l'âge de la retraite. Cela me paraît une voie à suivre eu égard à la question de la transférabilité de la tendance qu'ont les gens maintenant de changer d'emploi et peut-être d'obtenir une pension plus intéressante correspondant à la période dans laquelle l'employé en question a été au service d'une entreprise particulière.

M. Baird: Me permettez-vous d'essayer d'éclaircir cette question?

[*Text*]

Mr. MacLellan: Certainly. I am still trying to do it myself.

Mr. Baird: Mr. MacLellan, are you talking about a man of, say, age 35 who leaves one employer and is making perhaps $20,000 a year?

Mr. MacLellan: Yes. I am talking about an employee, for instance, who works for a particular employer for, say, five years, and then goes on to another employer. He or she cannot take his or her pension plan with him or her, as the case may be, but that plan is beyond the vesting stage; it is now vested with his former employer. Because it is vested, presumably he does not want to put it into an RPA, but now that this person is with a new employer, which perhaps he will work with until the end of his work life, he is into a second pension plan. But that first pension plan, because the person is no longer working for that company, does not receive the augmented amounts that person would have received had he remained in the employ of that company. For that reason, for those perhaps five, seven years, whatever, it means a very small return in the pension sense for that employee when he reaches 65. Mind you, he will get two cheques instead of one; but that first cheque will not reflect properly that period of time.

A Witness: It reflects it properly in terms of the time he worked. If he were making $20,000 then the pension is based on that; but if the man in his job today is making $100,000, he is not adequately compensated.

Your question, Mr. MacLellan, is what would it cost to continue to escalate the value of that pension to what would be appropriate for a man in that job today?

Mr. Baird: Why do we not ask our expert from Mercer's, Mr. Dan McCaw, to answer that.

Mr. McCaw: Actually, we did not cost that. In fact, I think one thing that did come out of our costing information was that obviously just physically lowering vesting provisions to, say, two years from where they might be today, at eight or ten years in the average pension plan, would cost very little, because if all we were doing was lowering the vesting standard, then the person's benefit when he left employer A would be based, and would continue to be based, on what he was earning when he left employer A. There would be no protection for future salary increases.

The only element that we costed was increasing that vested benefit by the excess interest concept, as proposed in the green paper; and it would be a much higher cost. We did not look at increasing that pension by what his salary might have gone up by if he had stayed with employer A or what his salary did go up by when he went on to employer B. The excess interest certainly would only protect against a portion of inflation, and it might be safe to assume the individual's salary would go up at inflation or inflation plus something.

[*Translation*]

M. MacLellan: Certainement, j'essaie moi-même de le faire.

M. Baird: Monsieur MacLellan, songez-vous à un homme d'environ 35 ans quittant un employeur lui accordant une rémunération d'environ 20,000 dollars par année?

M. MacLellan: Oui. Je songe par exemple à un employé qui travaille pour la même entreprise pendant cinq ans puis qui passe chez un autre employeur. Dans un tel cas, il ou elle ne peut faire suivre son régime de pension étant donné que la période de dévolution est terminée et que les prestations reviennent maintenant à son ancien employeur. Étant donné que la dévolution est effectuée, on peut supposer qu'il ou elle ne voudra pas d'un compte de pension enregistré, et il ou elle souscrit maintenant à un second régime de pensions correspondant à son second employeur, qui demeurera peut-être le même jusqu'à la fin de sa vie active. Quoi qu'il en soit, le premier régime de retraite ne sera plus augmenté comme cela aurait été le cas si l'employé était demeuré au sein de la même entreprise. Cela étant, la pension que recevra cet employé à l'âge de 65 ans sera très faible étant donné qu'elle ne correspondra qu'à cinq, six ou sept ans. Bien entendu, il recevra deux chèques et non un, mais le premier ne reflètera pas fidèlement les besoins de la période actuelle.

Un témoin: Cela correspond fidèlement à la période pendant laquelle il a travaillé pour son premier employeur. S'il gagnait 20,000 dollars, alors sa pension sera fondée sur cette somme; cependant, s'il gagne aujourd'hui 100,000 dollars, son indemnisation n'est pas suffisante.

Ce que vous voulez savoir, monsieur MacLellan, c'est combien il en coûterait de continuer à augmenter la pension pour qu'elle convienne à un homme occupant un tel emploi aujourd'hui?

M. Baird: Pourquoi ne pas demander cela à notre expert de chez Mercer, M. Dan McCaw.

M. McCaw: Nous n'en avons pas établi les coûts. Cependant, l'une des choses qui ressortait des renseignements que nous avons obtenus au sujet de l'établissement des coûts, est qu'il en coûterait relativement peu de diminuer les dispositions relatives à la dévolution de deux ans du niveau qu'elles auraient pu atteindre aujourd'hui afin qu'elles s'établissent à environ huit ou dix ans dans un régime moyen, car si nous nous contentions d'abaisser la norme en matière de dévolution, alors les prestations acquises par l'employé au moment où il quitte l'employeur A se fonderaient sur ce qu'il gagnait à l'emploi de ce premier employeur. Il n'y aurait donc aucune protection tenant compte d'augmentations de salaire ultérieures.

Nous avons seulement établi les coûts de l'augmentation de la prestation obtenue par dévolution grâce à l'intérêt excédentaire, tel que proposé dans le Livre vert; or, ces coûts seraient beaucoup plus élevés. Nous n'avons pas envisagé d'augmenter ces prestations en y ajoutant un montant correspondant à l'augmentation de salaire que l'employé aurait peut-être obtenu s'il était demeuré chez l'employeur numéro A ou de l'augmentation qu'il a effectivement reçue en passant chez l'employeur B . L'intérêt excédentaire ne protégerait certainement que partiellement contre l'inflation, mais on peut supposer que la rémunération de l'employé sera augmentée

[*Texte*]

So no, we did not really do anything that costed keeping his benefit whole in terms of his salary history after he left employer A.

Mr. MacLellan: It is very difficult to say what a person's salary would be after he has left. A lot depends on how that person would have succeeded with that particular company. It would relate a lot to what promotion that person would have got in that company. I can see that difficulty. But I am looking at a period of one's business career, one's working life, where it is literally frozen in time. What a person is getting for that period of time is the same that person would have gotten, say, 20 years ago, after he or she stopped working with that company. Is there some way of perhaps enhancing that frozen period so it would make the question of portability a little more palatable for a person when thinking of pensions?

Mr. Baird: I might answer that from the level of personal experience. I worked for one company for 17 years, left in 1965, and had a pension fixed at that level. I am in receipt of a pension from that company, incidentally. I have no idea what it would cost the company to pay me a pension based on the current job I have and level of salary and so on, but I am willing to bet it would be a very large amount of money; and that company for which I used to work really has no responsibility for that. I left presumably because I thought I had better prospects elsewhere. It would be a very difficult thing to try to hang on the former employer the cost of paying for what has happened to its former employee after he left. Add to that the burden just of sheer inflation—the man was making $20,000 and now that job pays $60,000—and you have, I think, a funding problem that is astronomical and puts the onus on the wrong employer, really.

Mr. MacLellan: Is there a general augmenting that can take place and that you can use for which there is a common denominator that would not put that kind of burden on the former employer, in the sense that that period will mean a little more in pension return than it does now?

Mr. Baird: I defer to my colleagues on that.

Mr. Denis George (Director, William M. Mercer Ltd.: Business Committee on Pension Policy): I think there are a number of problems—I am not trying to emphasize the problems. Again, it depends on the different types of pension plans. If you have someone who is moving from a flat benefit plan to a final earnings plan, then it is a great question mark whether or not that flat benefit he was getting from his original employer would in fact be increased in the future, and if it were increased at the same rate as it would be if it were a final earnings plan.

[*Traduction*]

pour correspondre à l'inflation ou à un niveau légèrement supérieur à l'inflation.

En conséquence, non, nous n'avons pas vraiment établi ce qu'il en coûterait de conserver la totalité des prestations en fonction de son évolution professionnelle après son départ de chez l'employeur A.

M. MacLellan: Il est très difficile de prévoir quelle sera la rémunération d'un employé après son départ. Cela dépend beaucoup des succès qu'il a obtenus auprès de cette entreprise, de la promotion qu'il aura réussi à décrocher. J'entrevois bien cette difficulté. J'envisage la vie active de quelqu'un d'une façon intemporelle. Ce que ce travailleur obtient par rapport à cette première période de travail correspond à ce qu'il aurait reçu il y a environ 20 ans au moment où il aurait cessé de travailler pour cet employeur. J'aimerais donc savoir s'il y a moyen d'améliorer les dispositions relatives à cette période figée dans le temps afin que la transférabilité des pensions soit un peu plus acceptable?

M. Baird: Je vais me reporter ici à ma propre expérience personnelle. J'ai travaillé pour la même entreprise pendant 17 ans, jusqu'en 1965, et j'avais cotisé à un régime de retraite correspondant à mon nombre d'années d'expérience. Entre parenthèses, je reçois des prestations de cette société. Toutefois, je n'ai aucune idée de ce qu'il en coûterait à cette même entreprise pour me verser une pension correspondant à l'emploi que je détiens à l'heure actuelle, c'est-à-dire mon niveau de rémunération etc, mais je suis prêt à parier qu'il s'agirait d'une somme très importante; et l'entreprise pour laquelle j'ai travaillé auparavant n'est pas responsable cet état de chose. Je l'ai d'ailleurs quittée parce que je croyais avoir un avenir plus intéressant ailleurs. Il me paraît donc très difficile d'imposer à l'ancien employeur le coût correspondant à ce qui est arrivé à son ancien employé après son départ. Ajoutez à cela le poids de l'inflation, par exemple, le fait qu'un poste rémunéré auparavant à 20,000 dollars le soit maintenant à 60,000 dollars, et cela constitue un problème de financement astronomique, et qui plus est, imposé aux mauvais employeurs.

M. MacLellan: Peut-il exister une forme d'augmentation générale fondée sur un dénominateur commun qui n'imposerait pas tout le fardeau à l'ancien employeur, tout simplement parce que cette première période d'emploi fournit une pension un peu plus intéressante que la suivante?

M. Baird: Je vais m'en remettre à mes collègues à cet égard.

M. Denis George (directeur, William M. Mercer Ltd.: Comité des entreprises sur les politiques relatives aux pensions): Je crois qu'il existe un certain nombre de problèmes. Encore une fois, cela dépend du genre de pension de retraite. Si quelqu'un passe d'un régime à prestations fixes à un régime où les prestations correspondent à la moyenne de la rémunération des dernières années de vie active, alors on peut se demander si les prestations qu'il a reçu de son premier employeur seront augmentées à l'avenir, et si tel est le cas, si les augmentations correspondraient à celles qui sont accordées dans un régime du second type.

[*Text*]

• 1750

Some plans, of course, provide benefits unreduced at 60; others at 65. Some provide spouse benefits; others do not. So the whole question of trying to estimate what it would cost is very difficult indeed. I think that is why in the green paper itself the concept was developed of moneys being transferred into an RPA, where hopefully, if interest rates increase because of inflation, then obviously those inflated rates of interest will help protect that individual at that time. But it is virtually impossible to do.

From another point of view, we as actuaries very often get asked to comment on what is an appropriate amount that should be transferred from plan A to plan B because of companies in allied industries, and this in itself is somewhat difficult to do, although the insurance industry as such has a plan where you have similar types of employers, similar types of plans, similar types of careers, where you may well be able to do something along those lines. But, on a general basis, it is virtually impossible to put a price on.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

Back to RRSPs, it has been suggested to us that we should reduce or we should remove the tax incentive on RRSPs, to replace them with a tax credit of roughly 25%. What effect do you believe that might have on the market?

Ms Urquhart: The tax credit would have two bonuses relative to the tax deduction there is in the present RRSP program. First, for someone who does not have taxable income a tax deduction is of limited use because they have already essentially zero taxable income so a further deduction does not have any tax savings relating to it. A tax credit, on the other hand, is something you would deduct from taxes payable, and as a consequence—well, it depends on exactly how it is designed. The tax credit could, I suppose, be limited only to the degree that tax is paid. But it would be possible as well to have a provision which would allow you to have a tax cheque paid to you even though no tax was payable, in much the same way that the Ontario tax credit is designed relating to property tax there: if you have no tax and you are qualified for Ontario tax credit you will get a cheque from the government which says you are getting so many dollars in relation to the tax credit that you qualified for.

The other benefit of the tax credit approach is that it tends to provide a comparable benefit to all participants in the RRSP program, regardless of their income and their tax rate. With a tax deduction, the higher the income you have, the higher the tax rate you have, and consequently the greater the tax savings you get for a specific deduction. So, just to take a simple example, let us suppose someone has a $3,000 contribution to an RRSP. If you are in a 50% tax bracket, you will

[*Translation*]

Il y a naturellement certains régimes qui fournissent des prestations non réduites à 60 ans et d'autres à 65 ans. Certains régimes prévoient les prestations aux conjoints et d'autres ne les prévoient pas. Donc il est fort difficile d'essayer d'évaluer combien il en coûtera. Je crois que c'est pourquoi, dans le Livre vert, on a établi ce principe que les fonds seraient transférés à un compte de pensions enregistré ou, dans le cas d'augmentation des taux d'intérêt dus à l'inflation, ces augmentations permettraient inversement d'aider à nouveau la personne à l'époque de la retraite mais malheureusement c'est pratiquement impossible d'en arriver là.

D'un autre côté, à titre d'actuaires, on nous demande souvent quelle serait la somme nécessaire qu'il faudrait transférer d'un régime A à un régime B dans le cas de compagnies qui se trouvent dans des secteurs d'entreprise connexes et ceci nous pose un problème difficile mais dans le secteur des assurances on peut trouver des régimes qui prévoient le même genre d'employeur, le même genre de carrière et où vous pourriez faire ce transfert. En général, cependant, il est difficile d'établir les frais de cette opération.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Pour en revenir à cette question du Régime enregistré de pensions, on nous a laissé entendre que nous devrions réduire ou retirer entièrement une incitation fiscale en rapport avec ce régime pour la remplacer par un crédit d'impôt d'environ 25 p. 100. Avez-vous une idée des répercussions que cette mesure aurait sur le marché?

Mme Urquhart: Le crédit d'impôt présenterait deux avantages comparativement à la déduction d'impôt qui existe actuellement en cas de régime enregistré de pension. Tout d'abord, pour quelqu'un qui ne dispose pas d'un revenu imposable, une déduction d'impôt est fort peu utile puisque le revenu n'est pratiquement pas imposable. D'un autre côté vous pouvez déduire des impôts versés le crédit d'impôt et par conséquent tout dépend donc de la façon dont le régime de ce crédit est conçu. On pourrait par exemple limiter son utilisation dans la mesure où l'impôt a été acquitté. On pourrait aussi prévoir une disposition qui vous accorderait un chèque d'impôt acquitté même si aucun impôt n'était payable de la même façon qu'il y a ce régime du crédit d'impôt de l'Ontario dans le cas de la taxe foncière. Si vous n'avez pas à verser cette taxe foncière et que vous êtes cependant admissible au crédit d'impôt de l'Ontario, vous recevrez un chèque du gouvernement vous indiquant que vous avez droit à un crédit de tel montant de dollars pour tenir compte du crédit d'impôt auquel vous êtes admissible.

L'autre avantage de l'utilisation d'un crédit d'impôt c'est que cette façon d'aborder la question permet de traiter également tous les participants à un régime enregistré de pension quel que soit leur revenu et quel que soit le taux d'imposition qui leur est applicable. Dans le cas d'une déduction d'impôt, plus votre revenu est élevé et plus votre taux d'imposition est élevé et par conséquent plus vous profitez d'une déduction de ce genre. Par conséquent, prenons l'exem-

[*Texte*]

have tax savings of $1,500; whereas if you are only in a 20% tax bracket with that $3,000 contribution, your tax saving is $600. So the lower your income the less attractive the tax incentive is for the RRSP program.

If you have a tax credit, on the other hand, everybody would presumably benefit to the same degree. The credit might perhaps be, for example, 25% of your contribution. Then everybody, regardless of their income, would get 25% of what they had contributed in the form of tax savings. It would not vary by the rate. To a certain extent, then, that might be deemed to be more equitable to Canadians than the present tax deduction.

Mr. Desmarais: What would happen on the market, in your view; in the market for RRSPs?

Ms Urquhart: I would be inclined to think that both of those features would be positive. It may contribute to greater funds being invested in the RRSP program.

Mr. Desmarais: By the lower income group?

Ms Urquhart: By the lower income group, because it could perhaps be better marketed to them in terms of the reduction in tax that they will receive in April, which will offset the amount of savings that they are going to invest on February 28, when most people inevitably are deciding on where to put their money.

Mr. Baird: Mr. MacIntosh had a comment to make on RRSPs.

Mr. MacIntosh: Mr. Chairman, without getting into the tax consideration of whether there might be a better way, I would just like to note that the RRSP has been a very major vehicle of savings in this country in the last decade or more, and with $25 billion having accumulated there it is one major reason why the rate of saving out of personal disclosable income in Canada is around 12% or 13%. In the United States it is only about 5% or 6%, which is one of the sources of their problem.

A couple of years ago a joint economic committee of the Senate and the House came to Canada to talk to people about why our rate of savings was so much better than theirs. I had occasion to speak at some length with that committee, and they were really interested in the fact that in Canada our tax laws have developed the RRSP into a major vehicle. As you can see, Congress is moving more in that direction down there now because they see what it has done here. They still have a very serious problem, because, while our deficit is worse than theirs, the only thing that is saving us—well, nothing is saving us, but one thing that is partly saving us is the fact that our

[*Traduction*]

ple de quelqu'un qui contribue pour 3,000 dollars à un régime enregistré de pension, s'il se trouve dans la tranche d'imposition de 50 p. 100, les économies seront pour lui de 1,500 dollars mais s'il se trouve dans la tranche d'imposition de 20 p. 100, cette économie ne sera que de 600 dollars. Donc moins votre revenu est élevé et moins cette incitation fiscale est intéressante dans le cas de ce régime enregistré de pension.

D'un autre côté, si l'on se sert du régime du crédit d'impôt, théoriquement tout le monde en profite au même degré. Le crédit pourrait par exemple être de 25 p. 100 de votre contribution et alors tous, quel que soit le régime, obtiendraient 25 p. 100 de ce qu'ils ont contribué sous forme de dégrèvement fiscal. Dans ce dernier cas, le taux d'imposition ne jouerait aucune rôle et, jusqu'à un certain point, on pourrait considérer cette façon de procéder comme étant plus équitable pour les Canadiens que la déduction d'impôt qui existe à l'heure actuelle.

M. Desmarais: Mais, quelles en seraient, à votre avis, les conséquences sur le marché pour les régimes enregistrés de pension?

Mme Urquhart: J'aurais tendance à croire que ces deux avantages auraient de bons résultats et pourraient contribuer à ce que plus de fonds soient investis dans les programmes de régimes enregistrés de pension.

M. Desmarais: Dans le cas du groupe au plus faible revenu?

Mme Urquhart: Oui, car il y aurait probablement une meilleure possibilité de commercialisation et on pourrait vendre à ces personnes plus facilement ces plans prévoyant une réduction d'impôt en avril qui leur assureraient une compensation pour le montant d'épargne qu'ils vont investir le 28 février, date à laquelle la plupart des gens inévitablement doivent décider où mettre leur argent.

M. Baird: M. MacIntosh voulait faire une remarque au sujet des régimes enregistrés de pension.

M. MacIntosh: Monsieur le président, sans entrer dans ces considérations d'imposition pour savoir si c'est une meilleure façon de procéder, je voudrais simplement faire remarquer que les régimes enregistrés de pensions ont constitué un très important instrument d'épargne au Canada ces derniers 10 ans ou plus. C'est grâce à ces 25 millions de dollars qui ont été investis dans ces régimes en grande partie que les contribuables ont pu économiser sur le revenu déclaré au Canada aux environs de 12 à 13 p. 100. Aux États-Unis, ce taux n'est que de 5 ou 6 p. 100 ce qui est une difficulté là-bas pour les contribuables.

Il y a un certain nombre d'années, un comité mixte du Sénat et de la Chambre des représentants des États-Unis s'est rendu au Canada et a indiqué aux Canadiens pourquoi ils arrivaient à économiser beaucoup plus sur leurs impôts que les Américains. J'ai eu l'occasion de discuter longuement avec les représentants de ce comité et ce qui les intéressait particulièrement c'était de savoir comment au Canada, dans le cadre de nos lois fiscales, nous avions pu mettre au point cet instrument d'économie si important qui est constitué par les régimes enregistrés d'épargne. Comme vous le voyez, le Congrès américain a pris exemple sur le Canada, pour se diriger

[*Text*]

savings rate is very high here. If the Americans had our savings rate of 13%, the U.S. deficit would not be so difficult for them to handle. But the congressional people went home from here with a strong conviction that the RRSP was the way to go.

Mr. Desmarais: At the same rates, or with the tax credit?

Mr. MacIntosh: I am not competent to deal with that question.

Mr. Baird: It is a tax deduction rather than a credit.

Ms Urquhart: We have the tax deduction now.

Mr. Baird: That is right; the way we have it now.

Mr. Desmarais: In other words, the Americans followed the Canadian pattern.

Ms Urquhart, you believe the change to a tax credit of 25% would help the market, the RRSPs, at the lower level of income. What about the higher level?

Ms Urquhart: I think we would want to be very careful in making changes to a program which has been successful. We would have to study it in some detail. Twenty-five per cent strikes me as being a little low when one considers the average tax rate of RRSP participants presently, in which case you might be substantially reducing the tax assistance to the primary beneficiaries of the plan at present. So I could not make any confirmation whatsoever on whether 25% is reasonable. It strikes me as low, and you could probably look at the tax statistics and determine what the average tax rate is now of beneficiaries.

Mr. Desmarais: One of the purposes, of course, is to recover some taxes that you could use to do something else with.

Ms Urquhart: It might be at the expense of less savings through the RRSP program.

Mr. Desmarais: On inflation protection . . . let us leave the excess interest side; forget it for a moment—could we devise some kind of plan with some inflation protection—some; I am not talking about 100%—which would provide stable costs? Is that possible?

Mr. George: You can always design something which is going to minimize . . .

[*Translation*]

maintenant dans cette voie. Le problème reste grave aux États-Unis, car même si notre déficit est comparativement plus grand que le leur, nous avons l'avantage ici, de pouvoir avoir un taux d'épargne d'économie sur les impôts très élevés. Si les Américains avaient ce taux de 13 p. 100, le déficit chez eux serait plus facile à absorber. Mais les représentants du Congrès sont revenus chez eux fermement convaincus qu'il fallait lancer chez eux les régimes enregistrés de pensions.

M. Desmarais: Au même taux, ou en faisant appel au crédit d'impôt?

M. MacIntosh: Je ne suis pas qualifié pour discuter de cette question.

M. Baird: Il s'agit d'une déduction d'impôt plutôt que d'un crédit.

Mme Urquhart: Pour l'instant, notre régime est celui des déductions d'impôt.

M. Baird: C'est exact pour l'instant.

M. Desmarais: En d'autres termes, les Américains ont fait comme nous.

Madame Urquhart, mais puisque vous croyez qu'en adoptant le crédit d'impôt de 25 p. 100, les gens qui ont un faible revenu achèteraient plus de ces plans de régimes enregistrés de pensions, j'aimerais savoir ce qui, selon vous qui se produirait sur le marché dans le cas des gens à niveau de revenu plus élevé?

Mme Urquhart: Je crois qu'il faut être très prudents lorsque nous voulons apporter des changements à un programme dont la valeur a été prouvée. Il nous faudrait étudier la question en détail. Vingt cinq pour cent paraît un chiffre un peu bas lorsqu'on considère le taux moyen d'imposition actuel des participants à ces régimes enregistrés de pension. Par conséquent, je crois que vous pourriez éventuellement réduire assez fortement l'aide fournie actuellement dans le domaine de l'imposition aux principaux bénéficiaires du régime. Donc je ne puis vraiment me prononcer pour indiquer si ces 25 p. 100 constituent un taux raisonnable. Il me semble que c'est un peu bas et vous pourriez peut-être examiner les statistiques d'imposition pour établir quel est actuellement le taux moyen d'imposition des bénéficiaires de ces régimes.

M. Desmarais: L'un des objectifs de ces plans est naturellement de permettre aux gens de récupérer une partie de leurs impôts et d'utiliser cet argent ailleurs.

Mme Urquhart: Il se peut qu'en agissant ainsi, on diminue les économies possibles dans le cadre de ces programmes de régimes enregistrés de pension.

M. Desmarais: Pour parler maintenant de protection contre l'inflation, en oubliant un instant ce côté des intérêts excédentaires, ne pourrions-nous pas concevoir un genre de régime où soit prévue une protection contre l'inflation? Je ne parle pas de protéger les gens à 100 p. 100 mais d'une certaine protection qui permettrait de stabiliser les frais. Est-ce possible?

M. George: Vous pouvez toujours concevoir un régime qui va réduire au minimum . . .

[*Texte*]

Mr. Desmarais: I am just interested in stable costs, where you could say we could peg the cost and we know it is not going to cost us any more than that. I realize that inflation protection is a blank cheque that you are really giving, and that does not make sense. But can we design some system that will peg the cost at a certain percentage, let us say, of pay-roll or whatever?

• 1800

Mr. Baird: Let me give a layman's answer to that. More people testified about a plan that we have, which takes a piece of capital from a company savings plan that each individual participates in and then uses that to buy what in effect is an escalating annuity. Now, that is a known amount of money that he uses—it is known in advance—and the amount of protection it buys is known. For example, 6% increasing each year on the assumption inflation may be that amount: Should inflation be 20%, he would not be protected. Should it be 2%, he is well overprotected. I do not know—and I am trying to give my colleagues from Mercer time to think about it—of any plan where you could spend a level amount of money and protect yourself against an unknown amount of inflation.

Mr. Desmarais: Oh, no, I think you would cap it. There is no question that you would cap a plan and start off with a deductible, the same as you do in an insurance policy.

Mr. Baird: I turn to the experts. Gentlemen, do you have a . . .

Mr. McCaw: I think some of the numbers that were included in the study indicated that perhaps the excess interest approach probably works out to be a deductible approach to inflation protection where, if we were to go with excess interest above a 3.5% base, as recommended in the green paper . . . You could probably argue that what we are doing there is protecting people against all but, let us say, the first two percentage points of inflation. If you work through the numbers, that is probably how it works out—over the first two percentage points of inflation—which means that if inflation is 4% you are getting 50% inflation protection, all but the first two being 2 on 4. If inflation is 10%, you would be getting 80% inflation protection. I would suggest that costs might be a little more stable if, rather than the deductible approach, one were to consider a co-insurance approach, where perhaps we are talking about 50% of inflation, or 40% of inflation . . . whatever the number is. So when inflation is higher the percentage of inflation that is being protected does not go up.

I think from the cost analysis that we have done it is far more stable if you go on a co-insurance approach rather than a deductible approach, and I think with the numbers I have just cited you can see why.

Mr. Desmarais: You could very easily use both.

[*Traduction*]

M. Desmarais: Tout ce que je veux c'est que les coûts soient stables, c'est-à-dire que vous puissiez les prévoir et que l'on sache davance qu'on ne dépassera pas tel niveau. Je comprends très bien que pour nous protéger contre l'inflation, en fait, vous nous donnez un chèque en blanc et ceci n'est pas logique. Mais ne pourrions-nous établir un régime, qui maintiendrait les coûts à un certain pourcentage, mettons, de la paie ou quelque autre instrument?

M. Baird: Permettez à un profane de vous répondre. Beaucoup ont parlé d'un de nos régimes qui prélève une partie du capital en provenance du compte d'épargne d'une société et auquel participe chaque employé, puis l'utilise pour acheter ce qui en fait constitue une rente indexée. Il s'agit d'une somme donnée d'argent, connue à l'avance, qui achète une protection donnée. Par exemple, on peut décider que l'inflation augmentera de 6 p. 100 par an: si l'inflation devait atteindre 20 p. 100, on ne serait pas protégé; si elle devait n'être que 2 p. 100, on serait surprotégé. Je ne connais aucun régime—j'essaie de donner suffisamment de temps à mes collègues de Mercer pour y réfléchir—qui permette de dépenser une quantité donnée d'argent pour se protéger contre l'inflation, sans que son niveau soit connu.

M. Desmarais: Non, bien sûr, il faudrait plafonner. Il faudrait nécessairement plafonner le régime et commencer par un montant à déduire, tout comme avec n'importe quelle police d'assurance.

M. Baird: Je m'en remets aux spécialistes. Messieurs, avez-vous . . .

M. McCaw: D'après les chiffres inclus dans l'étude, je crois comprendre que la méthode de l'intérêt excédentaire revient à la méthode du montant à déduire pour se prémunir contre l'inflation, en vertu de laquelle, si l'on devait dépasser la base de 3.5 p. 100, comme le recommande le Livre vert . . . on pourrait sans doute objecter que, tout ce que nous faisons, c'est de protéger les gens contre toute inflation qui dépasserait 2 p. 100. Si l'on fait les calculs, c'est sans doute ce à quoi cela revient—c'est-à-dire tout ce qui dépasse les deux premiers pourcent d'inflation. Ainsi, si l'inflation atteint 4 p. 100, vous êtes protégé à 50 p. 100, c'est-à-dire qu'il faut déduire les deux premiers pourcent des 4 p. 100 d'inflation, ce qui revient à 2 p. 100. Par contre, si l'inflation atteint 10 p. 100, la protection serait de 80 p. 100. J'ai l'impression que les coûts seraient un peu plus stables si, au lieu de la méthode du montant à déduire, on décidait de suivre la méthode de la coassurance par laquelle on pourrait décider de se prémunir à 50 ou à 40 p. 100, par exemple, contre l'inflation. Avec cette dernières méthode, même si l'inflation augmente, la part qui est protégée contre l'inflation n'augmente pas.

Notre analyse des coûts démontre qu'il serait beaucoup plus stable d'adopter la méthode de la co-assurance, plutôt que la méthode du montant à déduire, comme le prouvent les chiffres que je viens de vous citer.

M. Desmarais: On pourrait utiliser les deux.

[*Text*]

Mr. McCaw: Perhaps there is a combination, sure.

The other thing is that personally I just do not think there is a perfect solution to any of this. We have, in final-average pension plans right now, inflation protection—in the long term hopefully full inflation protection until retirement, if your salary keeps pace with inflation.

I think most Canadian employers would tell you, Mr. Baird included, that meeting those commitments the last couple of years has been fairly easy. Rates of return have been excellent; rates of salary increase have been quite low relative to inflation. Meeting those commitments in the mid-1970s was nigh unto impossible, the salary increases at double digit and investment at zero and sometimes negative. In the long term, it works itself out, but in the short term there will be periods when it is very easily done and other periods when it just cannot be done. I do not think there is a perfect solution to this. I do not think there can be.

Mr. Desmarais: But you can devise a plan that . . .

Mr. McCaw: You can reduce the fluctuations, yes.

Mr. Desmarais: What do you call that—stable costs or a limit?

Mr. McCaw: More stable, less variable.

The Chairman: Last question, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: All right, I am going to change to unisex. There is a lot of pressure for the use of unisex tables. What are your views on that?

Ms Urquhart: This is depending on pension policy as opposed to the use of unisex tables for the purpose of determining flow of benefits from a money purchase plan. It is based on a belief that there is no discrimination in having different flows of benefits for men and women because if you were to discount the flow the value of the benefits is the same. We think it is important to continue to maintain no discrimination in the values of the flow of benefits to men and women.

In defined benefit plans most employers pay equal pensions to both men and women, and when they do this they are in effect contributing higher contributions to pay for the pensions of women. They therefore are paying for the product—they are paying full value for the product. We believe that in a money purchase plan the full value should continue to be paid. In other words, make sure that the annuities can continue to be adequately priced, as they are now in the life insurance marketplace.

Mr. Desmarais: Are you saying that you are in favour of using unisex tables?

Ms Urquhart: We are opposed to it. We are opposed to it because the use of unisex tables does not permit proper

[*Translation*]

M. McCaw: Bien sûr, on pourrait peut-être combiner les deux.

Personnellement, je pense qu'il n'y a pas de solution miracle. En fin de compte, ce que nous avons dans la plupart de nos régimes de pension, c'est une protection moyenne contre l'inflation; espérons qu'à long terme, on pourra arriver à se protéger totalement contre l'inflation jusqu'à l'âge de la retraite, dans la mesure où le salaire va au même rythme que l'inflation.

La plupart des employeurs canadiens, M. Baird compris, vous diront qu'il leur a été assez facile, ces dernières années, de respecter ces engagements. Les bénéfices ont été excellents, alors que l'augmentation des salaires est restée assez faible par rapport à l'inflation. Rappelez-vous qu'il était presque impossible d'y arriver au milieu des années 70, tant les salaires augmentaient à un rythme effréné et tant les investissements étaient faibles et parfois déficitaires. À la longue, tout cela se compense; mais à court terme, il y aura sans doute des moments très faciles et d'autres beaucoup moins. Il n'y a pas encore de solution miracle, et il n'y en aura pas.

M. Desmarais: Mais on pourrait concevoir un régime qui . . .

M. McCaw: . . . permettrait de réduire les fluctuations, bien sûr.

M. Desmarais: Comment y arrivez-vous: par des coûts stables ou en imposant une limite?

M. McCaw: Par des coûts plus stables, moins variables.

Le président: Dernière question, monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Très bien, je passerai maintenant au tableau unisex. On cherche énormément à les imposer. Qu'en pensez-vous?

Mme Urquhart: C'est une question de politique des pensions, plutôt qu'une pure utilisation des tableaux unisex dans le but de déterminer les transferts de prestations à partir d'un régime de souscriptions au comptant. On établit ainsi qu'il n'y a aucune discrimination dans le fait que les transferts des prestations des hommes et des femmes sont différents, parce que si l'on devait laisser de côté le transfert, la valeur des prestations serait la même. D'après nous, il est important de maintenir cette absence de discrimination dans la valeur des transferts des prestations aux hommes et aux femmes.

Dans les régimes de prestations définies, la plupart des employeurs versent des pensions égales aux hommes et aux femmes, ce qui les oblige en fait à verser des contributions plus élevées pour les pensions des femmes. Par conséquent, ils payent en quelque sorte le produit à sa pleine valeur. Nous sommes d'avis que dans un régime de souscriptions au comptant, il faut continuer a payer la pleine valeur. Autrement dit, les rentes doivent continuer à être évaluées à leur juste prix, tout comme elles le sont actuellement sur le marché des assurances-vie.

M. Desmarais: Si je vous comprends bien, vous êtes pour l'utilisation des tableaux unisex?

Mme Urquhart: Non, nous sommes contre. Les tableaux unisex ne permettent pas d'évaluer de la façon appropriée le

[*Texte*]

valuation of the flow of benefits which arises from the purchase of an annuity. There is plenty of statistical evidence to show that females as a group have longer life expectancy, and therefore there is a very good case that there is a longer flow of benefits. If you were to determine the present value of those benefits, the value is higher.

Unisex tables try to average everything out between males and females. The effect is that the annuity for a male is more expensive than the annuity for a female, with the result that perhaps—one might even say that males would, as a result, be discriminated against, because they are now having to pay more than what the inherent economic value is of the benefit stream that they will receive.

Mr. Desmarais: Right.

Mr. Dantzer: I would like to talk briefly about your comments on the public sector employer pension plans. On page 16 of that document you say as follows:

> The BCPP cost study estimates that amortization of this unfunded liability . . .

You say that $7.6 billion over 15 years would require . . . Why do you use the figure 15 years?

The Chairman: Mr. MacIntosh.

Mr. MacIntosh: I guess perhaps I should defer to the actuaries, but basically under the Canada Pension Benefits Standards Act for the private sector unfunded liabilities have to be amortized in a 15-year period. So I think that is why we used that number.

Mr. Dantzer: Okay. Then you go on to say that:

> The combined incurred past service employer contribution rate on a fully funded basis would therefore have to be in the order of 20% in addition to the 6.4% of pay-roll, of the employee's contribution . . .

Is that unfunded liability all due to this indexing of benefits?

Mr. MacIntosh: Basically, yes. We had a bit of discussion about this yesterday when you were unfortunately not here. But if you are talking about the federal plan, it is divided into two parts—the basic plan and the supplementary, and the supplementary plan is the one with the huge unfunded deficit for the future. But there is also the past service liability deficit of $7.6 billion.

Mr. Dantzer: Those are really all the questions I have.

The Chairman: Can I just follow on that, because clearly we are looking at this area. I have no idea which way the committee wants to deal with it, but if we were to assume that there was no commitment on inflation protection, that the federal government went on an ad hoc basis as well, then you would state that on an ad hoc basis there is not unfunded liability. Is that correct?

Mr. Baird: Let me turn to the actuaries. I do not like to answer actuarial questions.

Mr. George.

[*Traduction*]

transfert des prestations qui proviennent de l'achat d'une rente. Les statistiques montrent clairement que les femmes ont une espérance de vie plus longue, ce qui explique la plus longue durée du versement des prestations. Si vous deviez déterminer la valeur actuelle de ces prestations, elle serait plus élevée.

Les tableaux unisex tentent de niveler toutes les différences entre les hommes et les femmes. Par conséquent, les rentes coûtent plus chères à un homme qu'à une femme, ce qui est en quelque sorte discriminatoire à l'égard des premiers: cela les oblige à payer plus cher la valeur économique inhérente des prestations qu'ils recevront.

M. Desmarais: C'est exact.

M. Dantzer: J'aimerais reprendre brièvement vos commentaires sur les régimes de pension des employeurs dans le secteur public. Page 16 de votre document, je lis:

> L'étude des coûts du B.C.P.P. lui permet d'estimer que l'amortissement du passif non financé . . .

Vous dites que 7.6 milliards de dollars sur 15 ans exigeraient . . . Pourquoi 15 ans?

Le président: Monsieur MacIntosh.

M. MacIntosh: Je devrais sans doute céder la parole aux actuaires. La Loi sur les normes des prestations de pension prévoit que les passifs non financés dans le secteur public doivent être amorties sur 15 ans. Voilà pourquoi nous avons utilisé ce chiffre.

M. Dantzer: Bien. Vous poursuivez ainsi:

> Le taux de contribution de l'employeur combiné au service passé, sur une base de financement complet, devrait être d'environ 20 p. 100 de la contribution de l'employé, en plus du 6.4 p. 100 des salaires . . .

Le passif non financé est-il dû en totalité à l'indexation des prestations?

M. MacIntosh: En fait, oui. Nous en avons discuté brièvement hier, mais vous n'étiez pas là. Le régime fédéral est divisé en deux parties, soit le régime de base et le régime supplémentaire, ce dernier ayant un déficit non financé énorme pour l'avenir. Mais il ne faut pas oublier non plus le déficit du passif pour le service passé de 7.6 milliards.

M. Dantzer: C'est tout ce que j'avais à demander.

Le président: Puis-je continuer dans la même veine, puisque nous sommes arrêtés sur ce sujet. Je ne sais comment le Comité veut procéder, mais s'il ne devait pas y avoir de protection contre l'inflation, et que le gouvernement fédéral ait agi selon les méthodes appropriées, ai-je raison de dire que, d'après vous, cela ne constituerait pas un engagement non financé?

M. Baird: Je m'en remets aux actuaires; je n'aime pas répondre à leur place.

Monsieur George.

[*Text*]

Mr. George: There is a degree of unfunded liability there at the moment inasmuch as the primary contributions, which are paid by the employer, match those of the employees. But the actuary has estimated at the last valuation that they should be 120% of the employee contributions. Some transfers are made over a period of time to try to get money in that will reduce that unfunded liability, but at any point of time there would still be an unfunded liability even in the basic PSSA. It is not as the substantial part is in the SRBA.

The Chairman: Right. Is there any validity then to the statements made by the public service unions on the use of government of those funds that accrue in the first section of the fund? If they had been properly marketed or invested in marketable securities rather than in the government bonds . . . Do you have any idea of what the cost differential would have been? Did your cost study do that?

Mr. George: That depends entirely on the nature of the investments.

The Chairman: Let us say that you have taken the normal performance and your assumption—whatever went into your analysis.

• 1810

Mr. George: We did not look at that at all, to be very frank about it, but there would be a reduction in costs if in fact the yield is greater than what the assumption is on the long-term Canadas; but I really could not just off my cuff give it to you.

The Chairman: That is fine then. Could I ask one last question?

Mr. MacIntosh: Could I just make a privy comment on that? It would all depend on what period of time you went back over. That is a hindsight observation. The fact is that we have just matured four halves of 83 issued 25 years ago, and I was present then when the Minister of Finance said that that would set a new high rate for a generation to come—4.5%! If you had been talking about putting the federal public service flow into those Government of Canada bonds exclusively over that period of time, you would have had a great big pile of 3% and 4% bonds and 5% bonds and 6% bonds over that period of time; and valuing them at the current rate of 12% interest you would be away offside.

It is very important to understand that in the measurement of pension fund performance it is not the book rate of return you earn on your assets that is now used in the professional measurement of performance of funds; it is the time-weighted rate of return that is the coupon rate of interest, or the rate of dividends, plus the capital appreciation or depreciation. It is not the sort of numbers that are generally used and which I understood to have been used in the green paper—book yields and that sort of thing—it is a time-weighted rate of return,

[*Translation*]

M. George: Cela constituerait quand même un certain passif non financé, dans la mesure où les contributions de base, payées par l'employeur, font l'objet d'une contribution équivalente des employés. Cependant, lors de la dernière estimation, les actuaires avaient déterminé qu'elle devrait atteindre 120 p. 100 des contributions des employés. Evidemment, on effectue des virements sur une période donnée, afin de réduire ce passif non financé; cependant, il y aurait toujours un certain passif non financé à n'importe quel moment, même en vertu des clauses fondamentales de la Loi sur la pension de la Fonction publique. Ce n'est pas comme pour la partie principale de la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires.

Le président: Exact. Dans ce cas, les déclarations faites par les syndicats de la Fonction publique sur l'utilisation par le gouvernement de ces fonds qui s'accumulent dans le premier compte sont-elles valables? Que se serait-il passé si ces fonds avaient été bien négociés ou investis dans des titres négociables plutôt que sous forme d'obligations du gouvernement? Quelle aurait été la différence de coût? Votre étude le précise-t-elle?

M. George: Tout dépend de la nature des investissements.

Le président: Prenons comme premier hypothèse que le rendement ait été normal, et prenons toutes les autres hypothèses sur lesquelles s'est fondée votre analyse.

M. George: Pour être franc avec vous, nous n'avons pas du tout étudié cette question mais il y aurait réduction des coûts si en fait le rendement était supérieur à ce qui a été supposé pour les obligations du Canada à long terme; il m'est impossible de vous répondre comme cela.

Le président: Très bien. Pourrais-je poser une dernière question?

M. MacIntosh: Pourrais-je ajouter une remarque personnelle? Cela dépendrait de la période de rétroactivité. C'est une remarque avec la recul. Le fait est que nous venons de faire parvenir à maturité quatre moitiés de 83 émises il y a 25 ans, et j'étais présent lorsque le ministre des Finances a dit que cela créerait un nouveau taux élevé pour la future génération—4,5 p. 100! S'il avait été question d'investir exclusivement ces fonds de la Fonction publique fédérale dans ces obligations du gouvernement du Canada pendant cette période de temps, la pile d'obligations à 3 p. 100 et 4 p. 100, d'obligations à 5 p. 100 et d'obligations à 6 p. 100 pendant cette période de temps aurait été beaucoup plus importante; et les évaluer au taux courant de 12 p. 100 d'intérêt seraient totalement faux.

Il importe de comprendre que la mesure de la performance des caisses de pensions ne repose plus aujourd'hui sur le calcul du taux de rendement comptable de l'avoir; elle repose sur le calcul du taux de rendement pondéré dans le temps, sur le taux de rendement des dividendes auxquels s'ajoute l'amortissement ou la dépréciation du capital. On ne se sert plus du genre de chiffres généralement utilisés et qui ont été utilisés, sauf erreur, dans le Livre vert—le rendement comptable, etc.—mais le taux de rendement pondéré dans le temps, et ce taux de

[*Texte*]

and the time-weighted rate of return of the federal plan would have been very bad because of that.

Our general proposal of what would really solve the problem, in my opinion, for the public sector plan is to make all those plans subject to the Canada Pension Benefits Standards Act, the same as the private sector is. I can see no conceivable reason why the public sector should have a legislative treatment that is outside what you impose for the private sector.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: I would like to follow up on unfunded liabilities. Regarding the public service, your capital market study on page 13, Table 2-3, you indicate there is a claim on future generations of $12 billion from the government employees' funds, and yet under occupational pension funds you do not indicate any unfunded liability. Is there a reason you have not included that?

Ms Urquhart: Yes, our consultants, Don Ezra and Keith Ambachtsheer, came to the conclusion that on a macro-economic basis when you combine all private sector occupational plans there is no outstanding unfunded liability. There are specific companies, obviously, that have unfunded liabilities, but there are also other companies who have surpluses, and that nets out to a zero unfunded liability for the private sector.

Mr. Miller: Could they not have passed the surpluses in those funds that have surpluses on to ad hoc pension benefits?

• 1815

Ms Urquhart: Yes, the surpluses have several purposes where they exist. In many cases they are there as a contingency fund because when you have a surplus one year it does not at all imply that you would have a surplus the next year. I think the evidence we gave on the swings in pension fund performance clearly shows that the financial markets are not always predictable, do not always produce the investment returns your actuary would have set out for the purpose of plan valuation, and consequently a surplus in one year needs to be available to deal with a deficit in a subsequent year in order to avoid a significant increase in employer contributions at a time when perhaps they do not have the ability to pay them.

Also, to the extent that any surplus is not a contingency fund, they may have been used, yes, to make ad hoc inflationary adjustments. We see that as a reflection of the private sector's assuming their moral responsibility to provide inflation adjustments when they have the means to do so, and surpluses in the pension fund can be such a source.

Mr. Miller: I do not know if it has been treated differently in the private and public sectors, that is all. There are obviously some liabilities in some pension funds in the private sector. Any time you give credit for past service, that must result in a liability to that particular fund.

[*Traduction*]

rendement pondéré dans le temps du régime fédéral en aurait fortement pâti.

Notre proposition générale qui résoudrait véritablement le problème, à mon avis, du Régime du secteur privé est de soumettre tous ces régimes comme le sont ceux du secteur privé, à la Loi sur les normes de prestations des pensions. Je ne vois aucune raison pour laquelle le secteur public ne devrait pas être assujetti à la même loi que le secteur privé.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: J'aimerais revenir sur ces passifs non financés. À la page 13, au Tableau 2-3 de votre étude sur le marché des capitaux, vous indiquez, concernant la Fonction publique, que les caisses des employés du gouvernement devront 12 milliards de dollars aux générations de demain et par contre, pour les caisses de pensions professionnelles, vous n'indiquez pas de passif non financé. Y a-t-il une raison à cela?

Mme Urquhart: Oui, nos conseillers, Don Ezra et Keith Ambachtsheer, sont parvenus à la conclusion que sur une base macro-économique, quand on combine les régimes professionnels du secteur privé, il n'y a pas de véritable passif non financé. Il est évident que certaines compagnies particulières ont des passifs non financés, mais il y a également d'autres compagnies qui ont des excédents et le résultat final est un passif non financé nul pour le secteur privé.

M. Miller: N'auraient-ils pu assigner ces excédents à des prestations de pensions ponctuelles?

Mme Urguhart: Oui, les surplus, quand ils existent, sont utilisés à plusieurs fins. Très souvent ils constituent un fonds de réserve, car le fait d'avoir un excédent pendant une année ne signifie pas que vous en aurez un l'année suivante. Nous vous avons montré, je crois, les soubresauts du graphique de performance des régimes de pension qui montrent clairement combien les marchés financiers sont capricieux, que vous ne retirez pas toujours sur vos investissements les bénéfices qu'avait indiqués votre actuaire pour l'évaluation des régimes, et qu'il importe donc d'utiliser les excédents d'une année pour se prémunir contre un déficit ultérieur, afin d'éviter un relèvement marqué des cotisations patronales à un moment où les employeurs ne seraient peut-être pas en état de les payer.

Il est également possible que les excédents, dans la mesure où ils ne servent pas à constituer un fonds de réserve, ont été utilisés pour procéder à un ajustement ponctuel de l'inflation. Cela prouve bien que le secteur privé, lorsqu'il en a le moyen, sait assumer sa responsabilité morale de pallier les conséquences de l'inflation, et les excédents du régime de pension peuvent servir à cet effet.

M. Miller: Je ne savais pas si les secteurs privéet public avaient réagi de la même façon, voilà tout. Certains régimes du secteur privé ont certainement un passif. Tout déboursement pour services passés doit entraîner un passif pour le régime en question.

[*Text*]

Ms Urquhart: We were told . . . I am not the specialist here; we hired the consulting firm, who are experts in the pension fund industry. It was their professional view that, on balance in the economy as a whole, private-sector occupational plans do not have an outstanding unfunded liability. They did use, to my knowledge, the same methodological approach to private plans as they did to the public-sector employer plans.

Mr. Miller: I want to deal with coverage. I think that is an important aspect of our responsibility. Your brief indicates that the OAS, GIS and the CPP for low-income earners are reasonably adequate in replacing pre-retirement income. Yet, if we look at the private sector, some 40% of workers covered in the private sector are earning below the average industrial wage and are contributing to pension plans. What this does, it seems to me, is put workers in that category in two positions: those who are not in a private plan and are getting only a minimum replacement income, and those who are in an occupation where there is a plan to which they can contribute.

Is it desirable to continue to have those plans in part of the low-income job sector? Is it necessary? Do you think it is necessary to have plans in the low-income sector if, as you indicate in your brief, it is an adequate replacement?

A witness: John.

Mr. Andrew: I have no particular view.

Ms Urquhart: I will answer that. When we look at coverage I think we have to consider who are the people not covered and decide first on the extent to which the employers have the ability to provide plans to cover them. The BCCP cost study—and it was contained in our brief as well—noted that the people not covered tend to be part-time workers. In response to that we say yes, indeed, part-time workers should be eligible to participate in a plan where that plan now exists, and we expect to see as a consequence those part-time workers who want to be covered opting to do so.

Also—I should open up the reference here—a large number of the uncovered people are employees of small business, and we have spent extensive time discussing that matter already. We acknowledge that for some of those people perhaps there is a need. If you are a relatively low-income worker in small business, to a large extent your needs will be met by OAS, CPP and the GIS. We think it is appropriate that GIS would continue to be a fundamental component of the system.

For those who are middle-income Canadians the income replacement figures suggest a very large proportion of the lower-, middle- and middle-middle-income groups are achieving high income replacement despite the fact they are not covered by a plan of a small employer, which means they have to have had some alternatives. They have investment

[*Translation*]

Mme Urguhart: On nous avait dit . . . Ce n'est pas moi la spécialiste ici, nous avions engagé les services d'experts-conseils du secteur de gestion des fonds de pension. Ce sont eux qui nous ont dit, en spécialistes, que dans l'économie prise globalement, les régimes professionnels du secteur privé n'ont pas de dette actuarielle non provisionnée. Pour les régimes privés, ils ont utilisé, à ma connaissance, la même méthode que pour les régimes à cotisation patronale du secteur public.

M. Miller: Je voudrais soulever la question de la protection, qui constitue un important aspect de notre mission. Vous indiquez dans votre mémoire que la S.V., le S.R.G. et le R.P.C. assurent, dans une grande mesure, le remplacement du revenu avant la retraite des catégories à faible salaire. Mais si nous examinons le cas du secteur privé, environ 40 p. 100 des travailleurs relevant de ce secteur cotisent à un régime de pension, mais leur salaire n'atteint pas le salaire industriel moyen. Ceci a pour effet, à mon avis, de diviser les travailleurs en deux catégories: ceux qui ne cotisent pas à un régime privé et n'obtiennent que le minimum de remplacement de revenu, qui ont un emploi leur permettant de cotiser à un régime.

Est-il souhaitable de maintenir ces régimes pour les catégories d'emploi à faible salaire? Est-ce nécessaire? Est-ce qu'il vous paraît nécessaire d'avoir des régimes dans le secteur des bas salaires si, comme vous l'indiquez dans votre mémoire, ils constituent un remplacement satisfaisant?

Un témoin: John.

M. Andrew: Je n'ai pas d'opinion tranchée sur cette question.

Mme Urguhart: Je vais y répondre. Parce que vous examinez la question de protection, vous devez examiner quelles sont les personnes qui ne sont pas protégées et décider tout d'abord dans quelles mesures les employeurs sont en état d'assurer des régimes pour ces personnes. L'étude des coûts du Comité d'affaires sur la politique des pensions, de même d'ailleurs que nous, dans notre mémoire, a fait remarquer que ceux qui n'étaient pas protégés étaient très souvent des employés à temps partiel. Nous avons répondu à cela qu'en effet, ces derniers devraient pouvoir cotiser à un régime parce qu'un tel régime existe, et nous pensons qu'à la suite d'une telle disposition, les employés à temps partiel qui le souhaitent choisiront de faire partie d'un tel régime.

Je devrais également préciser qu'un grand nombre de gens non protégés sont employés de petites entreprises, et nous avons déjà parlé longuement de cette question. Nous convenons que certains d'entre eux en ont peut-être besoin. Si vous êtes petit salarié dans une petite entreprise, vous êtes, dans une grande mesure, suffisamment protégé par la S.V., le R.P.C. et le S.R.G.. Ce dernier devrait continuer, à notre avis, à constituer l'un des principaux éléments du système.

Pour les Canadiens à revenus moyens, les chiffres de remplacement du revenu montrent une grande proportion des catégories de bas revenu, revenu moyen et revenu supérieur parviennent à remplacer une bonne proportion de leur revenu sans être protégés par le régime d'une petite entreprise, ce qui montre bien qu'il existe d'autres options. Ils ont des investisse-

[*Texte*]

income; they are in a deferred profit-sharing plan, or they are in an RRSP.

For the rest, we acknowledge there is a need, but we cannot see forcing the small employer to create a plan to deal with the minority of middle-income people who are employed in the small business sector, who are not achieving very high income replacement. There are many, many good reasons why you do not force the small business sector to create the plan. So you look to other alternatives that are more realistic, more financially practical, and you try to develop voluntary measures along the lines of what we have talked about with respect to the RPA and the RRSP and then making sure the principal shareholder does qualify for deductibility of contributions to a plan for which he is a beneficiary.

We do acknowledge there are abuses. Mr. Frith mentioned earlier he has heard of an instance where there has been $800,000 placed into a plan for the sole benefit of the principal beneficiary, and that is clearly an abuse. But I think we have to be careful not to throw the baby out with the bath-water. Mr. Baird mentioned in his opening remarks that, if you are a small employer and you have eight or nine people working for you, you are not likely to go to all the effort of creating a plan and administering it if you yourself cannot be a participant, because that just means you have to go through all the headaches of creating some other separate arrangement for yourself.

We have to deal with the abuses. If there is a will, there is a way. We can cap the amount that can be contributed by a principal shareholder in a given year and accumulated over his lifetime. We can make sure he does not get deductibility unless he has the largest proportion of his employees eligible to participate in the plan.

Mr. Miller: Could I deal with the RPAs, then? This submission you made to the Minister of Finance on behalf of the Toronto Stock Exchange talks about RRSPs and increasing the upper limits of contributions to $10,000—that would be a self-employed individual, I would take it—and $6,300, and the cost estimate is $283 million in additional costs. The middle- and upper-income people who are by and large taking up this option in the tax system, along with our registered pension plans, are already getting some tax aid to the tune of $5 billion at the moment.

Now, I am interested in the RPAs. If that, indeed, is going to be an option for small business—and we are aware that small business is going to be one of the major job creators in Canada—do you have any estimates if that is going really to be beneficial to small business employees, or are we not in the position where those people could already be participating in some group RRSPs or individual RRSPs? Do you have any cost figure on what that might cost the tax system, and how much extra coverage might we be gaining from introducing an additional RRSP, albeit a locked-in one?

[*Traduction*]

ments qui rapportent, ils ont un régime de participation différé au bénéfice ou un REER.

Nous reconnaissons, certes, que la situation n'est pas parfaite, mais nous n'acceptons pas pour autant que l'on force le petit employeur à mettre sur pied un régime à l'intention de la minorité de gens à revenus moyens qui sont employés dans le secteur des petites entreprises, et qui ne parviennent pas à un remplacement satisfaisant de leur revenu. Il existe de très nombreuses raisons parfaitement valables pour ne pas forcer les petites entreprises à mettre sur pied un tel régime; et il convient donc de dégager d'autres options plus réalistes, financièrement plus pratiques, comme par exemple l'initiative individuelle dont nous avons parlé, par exemple, à propos des CEP et des REER, en veillant à ce que le principal participant ait le droit de faire déduire les cotisations à un régime dont il est le bénéficiaire.

Nous reconnaissons qu'il existe des abus. M. Frith mentionnait tout à l'heure le cas d'une personne qui avait placé 800,000 dollars dans un régime pour le seul bénéfice du principal bénéficiaire, ce qui constitue certainement un abus. Mais nous devons nous garder de jeter le bébé avec l'eau du bain. M. Baird faisait remarquer, dans son introduction, que si vous êtes un petit employeur et vous avez huit ou neuf personnes à votre service, il n'est guère tentant de mettre sur pied un régime et de le gérer si vous ne pouvez vous-même y participer, car vous devrez refaire tout ce travail pour prendre des dispositions pour vous-mêmes.

Nous devons certes lutter contre les abus, et rien n'est impossible lorsqu'on le veut bien. On peut fixer un plafond à la somme versée par le principal participant au cours d'une année donnée, et accumulée durant sa vie. On peut s'assurer qu'il ne puisse déduire ces sommes si le régime n'est pas ouvert à la majorité de ses employés.

M. Miller: Est-ce que vous permettez que je revienne sur la question des comptes enregistrés de pension? Dans le mémoire que vous avez présenté au ministre des Finances au nom de la Bourse de Toronto, vous préconisez le relèvement du plafond des REER à 10,000 dollars—pour un travailleur indépendant, j'imagine—et à 6,300 dollars et vous évaluez le coût supplémentaire à 283 millions de dollars. Les personnes à revenus moyen et élevé qui choisissent de bénéficier ainsi de notre régime fiscal ainsi que de nos régimes enregistrés d'épargne-retraite bénéficient déjà, à l'heure actuelle, d'une aide fiscale de l'ordre de 5 milliards de dollars.

Mais je voudrais en venir aux comptes enregistrés d'épargne qui constitueraient donc une possibilité pour les petites entreprises. Or nous savons que c'est dans ce secteur que l'on verra la majorité des créations d'emplois. Avez-vous fait des évaluations permettant de juger si les CEP vont réellement profiter aux employés des petites entreprises, ou serait-il possible que ces gens participent déjà à des REER de groupe ou individuels? Avez-vous également calculé combien il en coûterait au système fiscal, et quel serait le supplément de protection que nous pourrions obtenir en introduisant un REER supplémentaire, même s'il est bloqué?

[*Text*]

Ms Urquhart: We have an estimate of the expected flow of contributions into RPAs. If it were to be mandatory, then it is expected that mandatory RPAs would result in $2 billion more flowing into the pension system that would otherwise not be in the pension system. Applying some average tax rates to that, one might get an idea. Presumably, if it is a voluntary RPA we will not see a flow of such magnitude.

• 1825

Mr. Miller: Two other related questions, I think.

If there were mandating in the private sector, it would likely be a money-purchase system, I think, that would evolve in the small business industry, if there were RPAs particularly. Would you anticipate any difficulty in those presently voluntary private plans if we had the CPP and a mandated private scheme? Would there be any adjustment within the present voluntary plans that you can anticipate, or would it simply be covering more people who are not covered now?

Ms Urquhart: The Mercer analysis looked at the transitional problems relating to expansion of the Canada Pension Plan, and . . . you are not talking about that; you are talking about . . .

Mr. Miller: No, I was not thinking of expansion. The present . . .

Ms Urquhart: —mandatory private-sector plans?

Mr. Miller: Yes.

Ms Urquhart: If they were mandatory for all employers, even if they have a voluntary plan in place now?

Mr. Miller: Yes.

Ms Urquhart: We did not study that.

Mr. George: No, I think the impact is going to depend on the way in which it is introduced. If an existing voluntary plan is providing benefits of equal or better value than the level of any mandated plan, then we would expect there to be very little change in the voluntary plan itself. If, on the other hand, that type of contracting out were not permitted, where you had to have a mandatory plan plus a wholesale adjustment to the voluntary plans on top of it, then it could impact on those plans which are marginally better and therefore there might be some loss of coverage.

Mr. Miller: One of the concerns expressed before this committee is that if we look at the green paper proposals on earlier vesting, some portability, maybe survivor benefits and even inflation protection, there may be a radical change from what workers now prefer, the defined benefit pension, to a money purchase one. Have you made an assessment of how that might occur, if there would be a large increase in money

[*Translation*]

Mme Urguhart: Nous avons fait une estimation des cotisations qui seront probablement versées aux CEP. Si ceux-ci sont rendus obligatoires, le régime des pensions bénéficierait d'un apport de 2 milliards de dollars qui n'existerait pas autrement. On peut donc calculer à combien s'élèverait ce coût en calculant la moyenne des taux d'imposition. Si les CEP ne sont pas rendus obligatoires, l'apport ne serait sans doute pas aussi considérable.

M. Miller: Je voudrais encore poser deux questions apparentées, je crois.

Si l'institution d'un régime était rendue obligatoire dans le secteur privé, il s'agirait probablement d'un régime à cotisations déterminées, en particulier s'il y avait des C.E.P. Est-ce que vous croyez que les régimes facultatifs qui existent à l'heure actuelle dans le secteur privé connaîtraient des difficultés si nous avions le R.P.C. et un régime privé obligatoire? Est-ce que les régimes facultatifs actuels devraient subir des transformations, d'après vous, ou seraient-ils simplement ouverts à un plus grand nombre de gens qui n'ont pas de protection à l'heure actuelle?

Mme Urguhart: L'analyse de Mercer examinait les problèmes de transition que créerait l'élargissement du R.P.C., mais ce n'est pas de cela que vous parlez; vous parlez de . . .

M. Miller: Non, je ne parlais pas d'élargissement, le régime actuel . . .

Mme Urguhart: . . . des régimes obligatoires du secteur privé?

M. Miller: Oui.

Mme Urguhart: S'ils étaient obligatoires pour tous les employeurs, même s'il existe à l'heure actuelle un régime facultatif?

M. Miller: Oui.

Mme Urguhart: Nous ne nous sommes pas penchés sur cette question.

M. George: Les répercussions dépendront de la façon dont ce régime sera introduit. Si les prestations d'un régime facultatif en place sont aussi bonnes ou meilleures que celles d'un régime obligatoire, nous ne pensons pas qu'il y aurait de grands changements au régime facultatif. Mais si ce genre de retrait n'est pas possible, s'il faut donc maintenir le régime obligatoire et procéder, en sus, à un ajustement général des régimes facultatifs, il pourrait y avoir des répercussions pour les régimes légèrement meilleurs et, de ce fait, moindre protection.

M. Miller: On a attiré l'attention de ce Comité sur le fait que si nous examinons les propositions du Livre vert en faveur d'une dévolution plus rapide, d'un certain degré de transférabilité, d'une pension de réversion, voire d'une protection contre l'inflation, la préférence des travailleurs pourrait aller du régime à prestations déterminées, comme c'est le cas à l'heure actuelle, à un régime à cotisations déterminées. Est-ce que vous avez pensé à la façon dont cela pourrait se produire, s'il y

[*Texte*]

purchase and a decrease in defined benefits? What could you guesstimate?

Mr. Andrew: I do not think we have attempted to quantify the shift there might be from defined benefit to defined contribution. Presumably, if you had mandated plans in the private sector, as you suggest, those would probably be of a money purchase character. The movement from existing defined benefit plans to money purchase just to get out of the whole hassle I would not even know how to attempt to estimate. I think some of that is going on today. The actuarial profession is the loser by that, of course. But I would not want to say that there would be a dramatic swing.

The pattern over the past many years, as you know, has been that most plans started off with a money purchase character and moved to defined benefit presumably in response to employee preference. They wanted to know that there was a specific benefit at the end of the trail. I think it would take some dramatic movement to have major employers move back to the money purchase concept. That is my own personal view.

Mr. Miller: I have a few other more general kinds of questions. The cost study used some projections for contribution rates for the Canada Pension Plan: 9% in the year 2030, and if there were a doubling of the CPP it would be between 18% and 20%. I just wonder how realistic we are in estimating those kinds of figures 50 years down the road. Why not say between 7% and 9% or 14% and 18%? Has this study taken the maximum amount of contribution based on the demographics estimated by the Economic Council of Canada?

Mr. George: Those are not the Mercer numbers. Those are based on the government actuary's own report as to his best estimate of what is going to happen in the future. In those things he has a number of assumptions, including birth rates and demographic changes and migration and so on, and whereas there used to be three series of forecasts and the one in the middle was the one that was taken, at the last one, at least, and I think the one before that, too, his best estimate has been used. So the figures we are quoting are the most recently published ones of the government actuary for the Canada Pension Plan.

Mr. Miller: But you would agree other figures are available based on different fertility rates, birth rates . . .

Mr. George: More recent figures have been done, and we know that there are more recent figures, but they have not been made publicly available at this time. Therefore we would not be able to quote publicly figures which have not been made available by the government actuary's department itself.

Mr. Miller: I have seen figures estimating the population of Canada in the year 2030 at anywhere between 27 million and 47 million, which throws our estimates of pensions 50 years from now way out. I just wonder if we should be looking at a proposal that maybe projects down the road 20 or 25 years and

[*Traduction*]

avait une augmentation marquée des régimes à cotisations déterminées et une diminution des régimes à prestations déterminées? Quelle est votre évaluation, au jugé?

M. Andrew: Nous n'avons pas essayé de chiffrer les glissement qui pourrait se produire d'un régime à prestations déterminées à un régime à cotisations déterminées. Mais si, comme vous le proposez, vous avez des régimes obligatoires dans le secteur privé, il s'agirait vraisemblablement de régimes à cotisations déterminées. Mais je n'ai aucune idée de ce que représenterait le passage d'une catégorie de régimes à l'autre . . . je crois d'ailleurs que cela se fait déjà, dans une faible mesure, à l'heure actuelle. Ce seraient, bien entendu, les actuaires qui y perdraient, mais je ne pourrais affirmer que ce serait un revirement spectaculaire.

Il y a longtemps, vous le savez, que la plupart des régimes, au démarrage, étaient à prestations déterminées et marquaient alors une transition vers le régime à cotisations déterminées, sans doute à la demande des employés qui voulaient être sûrs de ce qui les attendaient en fin de parcours. Il faudrait des changements considérables pour ramener les principaux employeurs aux régimes à cotisations définies. Telle est du moins mon opinion personnelle.

M. Miller: J'ai d'autres questions d'ordre plus général. L'étude de coûts a fait certaines prévisions pour les taux des cotisations au Régime de pensions du Canada: 9 p. 100 dans l'année 2030 et si le R.P.C. devait doubler, ils seraient de l'ordre de 18 à 20 p. 100. Est-il réaliste de faire des prévisions de ce genre sur ce qui se passera au bout de 50 ans? Pourquoi ne pas dire entre 7 et 9 p. 100 ou 14 et 18 p. 100? Cette étude s'est servie des données démographiques avancées par le Conseil économique du Canada.

M. George: Ce ne sont pas les chiffres de l'étude Mercer, qui sont basés sur le rapport de l'actuaire du gouvernement qui dit que c'est ce qu'il a pu faire de mieux comme projection. Il se base à cet effet sur un certain nombre d'hypothèses, taux de naissance, changements démographiques, migration et autres; dans les rapports de l'actuaire, il y avait en général trois séries de prévisions, et l'on se basait sur la série médiane, mais dans le dernier rapport et dans celui, je crois, qui le précédait, c'est la meilleure hypothèse qui a été retenue. Les chiffres que nous donnons sont donc deux qui ont été publiés le plus récemment par l'actuaire du gouvernement pour le Régime de pensions du Canada.

M. Miller: Mais vous reconnaissez qu'ils existent d'autres chiffres, basés sur des taux de fertilité et de naissance différents . . .

M. George: Des chiffres plus récents ont été produits, nous savons qu'ils existent, mais ils n'ont pas été publiés officiellement et nous ne pouvons donc citer en public des chiffres qui n'ont pas été publiés par les services d'actuaires du gouvernement lui-même.

M. Miller: J'ai vu des prévisions évaluant la population canadienne en l'année 2030, à 27 à 47 millions, ce qui ne correspond plus du tout avec nos estimations des pensions d'ici 50 ans. Je me demandais si nous devrions examiner une proposition dont les prévisions ne dépassent pas 20 à 25 ans, et

[*Text*]

adjust public pension plans accordingly every 5 years, as has been suggested. Would that be more realistic than trying to project 50 years down the road? Yes, it would be. I will answer that myself.

The Chairman: Your last question and answer.

Mr. Miller: Intergenerational transfer: The concern about the Canada Pension Plan, whether it is expanded or not, is that there is a big transfer of pension promises to future generations. Are we not making the same kinds of intergenerational promises by relying on the Guaranteed Income Supplement that forms part of the basis of an adequate income pension in the BCPP brief? That in itself is an intergenerational transfer, where we have accepted that we have responsibility. Is there not also some intergenerational transfer in the private pension system?

Ms Urquhart: We accept the degree of intergenerational transfer that exists in the present OAS, CPP, and GIS system. One of the reasons why we oppose expansion of CPP, and presumably OAS as well, is that that would expand what we deem to be already a very high . . . Perhaps it is acceptable, but surely it should not be increased. For example, with the OAS and CPP the tax burden on future generations is estimated to be $204 billion; and this is twice the federal deficit at the present time. If we were to double the CPP, you would increase that future tax burden from $204 billion by another $130 billion to $334 billion. We see that as an unacceptable approach.

In the public pension system, we do not see there is a better alternative than to leave the intergenerational transfer that is in the system now, because if we were to fund the CPP there would be too many assets in the public sector, which would make it by far the most important owner of a capital pool in the country, a pool so large that it could influence the pricing of stocks and bonds in the marketplace.

On the matter of whether there are intergenerational transfers in the private sector, by legislation private sector registered pension plans must be fully funded. So for every employee money is being set aside by the employer and the employee which will finance the pension benefits of the employee in the future.

Any other transfers or intergenerational burdens that apply would be an instance where when I am retired my children will support me. That is an intergenerational transfer, but we do not see too much of that taking place any more, although that is not a bad thing either. It is a personal view that I am expressing now, but I do not think there is anything wrong in providing further support to the institution of the family and to have children look after, to a certain extent, their parents. That is very personal. It is clearly not an issue that has been discussed by the Business Committee on Pension Policy—and, of course, I fully support fully funded private sector plans, such as the RRSP and the registered pension plan.

[*Translation*]

ajuster les régimes publics de pension en conséquence tous les cinq ans, comme il a été proposé. Serait-ce plus réaliste d'essayer de faire des prévisions sur 50 ans? Personnellement, je pense que oui.

Le président: Votre dernière question, et la réponse.

M. Miller: Les transferts d'une génération à l'autre: que le Régime de pensions du Canada soit élargi ou non, il constitue un transfert considérable de promesses de pension aux générations à venir. Est-ce que nous ne prenons pas le même genre d'engagements pour d'autres générations en tablant sur le Supplément de revenu garanti, qui constitue en partie la base d'un revenu suffisant d'après le mémoire du comité d'affaires sur la politique des pensions? Ceci en soi constitue un transfert d'une génération à l'autre, dans lequel nous avons assumé notre responsabilité N'y a-t-il pas également transfert de cet ordre dans le régime privé des pensions?

Mme Urquhart: Nous acceptons le transfert entre générations qui existe à l'heure actuelle dans les régimes S.V., R.P.C. et S.R.G. L'une des raisons pour lesquelles nous nous opposons à l'élargissement du R.P.C. et probablement aussi à celle de la S.V., c'est que cela gonflerait ce que nous considérons déjà fort élevés . . . C'est peut-être acceptable, mais il conviendrait certainement de ne pas l'augmenter. C'est ainsi qu'avec les S.V. et R.P.C., les futures générations ont à supporter un fardeau fiscal de l'ordre de 204 milliards de dollars, ce qui représente le double du déficit fédéral à l'heure actuelle. Si nous devions doubler le R.P.C., vous feriez passer, pour les générations à venir, le fardeau fiscal de 204 milliards de dollars à 334 milliards de dollars, en l'alourdissant donc de 130 milliards de dollars. C'est une solution qui nous paraît inadmissible.

En ce qui concerne les régimes publics de pension, nous ne voyons pas d'autre solution que le transfert entre générations tel qu'il se présente à l'heure actuelle, car s'il fallait financer le R.P.C., il y aurait trop d'avoirs dans le secteur public, qui détiendrait ainsi le plus de capitaux du pays, ce qui représenterait une masse de capitaux si considérable qu'elle pourrait influencer le marché des actions et des obligations.

En ce qui concerne le fait de savoir s'ils existent des transferts entre générations dans le secteur privé, les régimes enregistrés de pension du secteur privé doivent, au terme de la loi, être entièrement financés. Employeur et employé sont donc tenus de mettre de l'argent de côté pour chaque employé, et cet argent sert à financer les prestations qui seront versées plus tard à l'employé.

Autre exemple de transferts entre générations: le cas où les enfants prennent en charge un parent retraité. C'est un transfert entre générations, et qui devient rare à l'heure actuelle, encore que ce ne soit pas une mauvaise chose. C'est une opinion personnelle que j'exprime à présent, mais je ne vois pas pourquoi l'institution de la famille ne servirait plus et où est le mal lorsque des enfants aident dans une certaine mesure leurs parents. Mais c'est une opinion tout à fait personnelle. De toute évidence, ce n'est pas une question dont on a discuté au Comité d'affaires sur la politique des pensions et je suis, bien entendu, entièrement en faveur de régimes à

[*Texte*]

• 1835

Mr. Miller: Would I be able to find in any of these documents the assumptions on which you base future-generation debt of $204 billion? I have seen the figure of $216 billion here.

Ms Urquhart: That is on the same table to which you referred me, on page 13: The $216 billion includes the $12 billion that arises from the public sector employer plans; the $204 billion is the sum of the Canada Pension Plan unfunded liability, the Quebec Pension Plan unfunded liability and also an estimate of what the OAS tax burden will be, given those people who are living today and who are entitled to received OAS in the future.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

Just two or three questions. Getting back to the RRSPs and the RPAs and what the green paper says and the comments afterwards, the RRSPs have undoubtedly been very successful and I think people are loathe to tinker with anything that has been as successful as the RRSPs have been. Mr. MacIntosh mentioned that it is one of the reasons for the high savings rate in the country. There was some question, though, a few months ago, sir, as to whether that high savings rate was a plus or a minus, having regard to the need for our consumer spending and that sort of thing, and then we see the RHOPs and other things having some ability to get out of their original locked-in provisions. I am wondering, if we suggest that the RRSPs carry on about the same way as before, with perhaps some higher limits and more reporting and that sort of thing, why people would buy the RPAs in that case. Is there going to be too much competition between the RRSPs and the RPAs? I am concerned, and I think some people on the committee would be concerned, about that particular aspect. Could the RPAs get off the ground if we had bigger and better RRSPs at the same time?

Mr. Andrew: We have seen the RPA as, first of all, an efficient vehicle for collecting withdrawal credits for terminating employees. Secondly, we have seen it as a reasonable vehicle for the small employer to set up a formal money purchase type pension plan in which contributions, both employee and employer, are locked in, guaranteed to produce pensions. That facility, theoretically, exists now with the RRSP, but it does not work very well.

We have seen no particular conflict in operating both sets of arrangements. I think the RRSP by its very flexibility and its available liquidity attracts savings dollars that would not otherwise go into any pension vehicle. The fear is that they do not get used to provide retirement income, although frankly I have not seen any statistics as to the rate of surrenders of

[*Traduction*]

100 p. 100 du secteur privé, comme le REER et le Régime enregistré des pensions.

M. Miller: Pourrais-je trouver dans les documents que vous nous soumettez, les hypothèses sur lesquelles vous basez l'estimation d'une dette de 204 milliards de dollars pour les générations à venir? J'ai vu ici le chiffre de 216 milliards.

Mme Urquhart: C'est à la page 13, au même tableau auquel vous m'avez envoyé: les 216 milliards de dollars comprennent les 12 milliards qui proviennent des régimes à cotisations patronales du secteur public; les 204 milliards de dollars représentent la somme du passif non provisionnée du Régime de pensions du Canada, du Régime des rentes du Québec ainsi qu'une estimation du fardeau fiscal de la S.V., compte tenu du nombre de gens en vie à l'heure actuelle, et appelés à bénéficier plus tard de la S.V..

M. Miller: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Je vous remercie, monsieur le président.

Je voudrais simplement vous poser deux ou trois petites questions. Pour en revenir au REER ainsi qu'au C.P.E., ainsi qu'au Livre vert et aux commentaires qu'il a suscités, les REER ont certainement connu un très grand succès, et quand on tient une formule à succès, on hésite à la modifier. M. MacIntosh a fait remarquer qu'on leur doit le taux élevé d'épargne que connaît ce pays. On se demandait toutefois, il y a quelques mois, si un taux d'épargne aussi élevé constituait un atout ou un handicap, compte tenu du besoin de relancer la consommation, et nous constatons alors que le blocage n'est plus absolu, comme par exemple dans le cas des régimes enregistrés d'épargne-logement. Si nous proposons le maintien des conditions relatives au REER, en relevant peut-être le plafond et en exigeant peut-être des comptes plus détaillés, et autres dispositions analogues, je me demande pourquoi les gens achèteraient des C.P.E. Est-ce qu'il va peut-être y avoir trop de concurrence entre les REER et les C.P.E.? Cet aspect de la question n'est pas s'en m'inquiéter moi et, selon toute vraisemblance, certaines personnes du Comité. Les C.P.E. ont-ils une bonne chance de démarrer si nous augmentons et améliorons concurremment les REER?

M. Andrew: Nous avons considéré avant tout que les C.P.E. constituaient un excellent moyen pour recueillir les cotisations accumulées des personnes qui quittent leur emploi. Ils nous semblent également constituer un bon moyen pour le petit employeur de constituer un régime de pension à cotisations déterminées dans lequel les cotisations patronales et salariales sont bloquées et assurées de produire des pensions. La même possibilité existe à l'heure actuelle, en théorie, avec les REER, mais elles ne fonctionnent pas de façon très satisfaisante.

Nous ne voyons pas de contradiction à maintenir les deux catégories de régimes. Par sa souplesse, et par le fait que les capitaux constitués continuent à être accessibles, le REER attire une épargne qui ne serait autrement pas canalisée vers les pensions. Certains craignent qu'ils ne servent pas à assurer un revenu à la retraite, mais je n'ai pas encore vu de statisti-

[*Text*]

RRSP programs. So anything that would accumulate capital and, to some significant degree, provide retirement income I think is worth preserving. Personally, I see no great conflict with the RPA, which is of a more tightly controlled character.

Mr. Weatherhead: Because of that tightly controlled character and mainly the locked-in provision, I suppose, why would a person take the disadvantages of a locked-in proposal over the advantages of having it not locked in, so to speak?

Mr. Andrew: I do not think there would be much choice involved. In the green paper proposal, for example, as to withdrawal benefits from pension plans, they would be locked in by legislation.

Mr. Weatherhead: I am getting back to this idea: If bigger and better RRSPs were still available, more flexible with higher limits—and they have been very successful, as we have stated—do you see that people would not go more to the RRSPs rather than to these new RPAs, which are not known and are locked in and all the rest?

Mr. Andrew: Clearly they would if they had the choice. The very opportunity to surrender them for cash at your own whim would be a very desirable feature. I thought that was why the RPA was being proposed—to eliminate that opportunity.

Mr. Weatherhead: I think so, but at the same time was not the RRSP going to be discontinued, except for the grandfathering situation? I understand that you people are saying do not discontinue the RRSP; make it "bigger and better". In that case, would the RPAs get off the ground at all? Would there be any place for them in the market?

Mr. Andrew: I see a place for them if for no other reason than as the conduit or vehicle for funding the withdrawal benefits, and I think if they were prescribed as a funding vehicle for new money purchase plans certainly they would get off the ground. Mr. Wietfeldt, in his small business organization, of course badly would like the flexibility left in the RRSP side, but I see no conflict in getting the RPA going either as an ongoing pension funding vehicle.

Mr. Weatherhead: Mr. Desmarais was questioning earlier about going perhaps to a tax credit situation rather than having tax deductions for RRSPs; I guess the acceptability of that would depend pretty well on what the tax credit percentage was going to be, would it not, when you get right down to it?

Mr. Andrew: Yes, and what your marginal rate happens to be now under the present arrangement.

Mr. Weatherhead: I gather it might be around 33% now. Do you have any figures on that?

Ms Urquhart: I think that is in the working paper to which Mr. Miller was referring, which has been supplied to you by the Toronto Stock Exchange. We did an analysis of the tax expenditure expected as a consequence of increasing the limits and, as part of that analysis, obtained an estimate from Finance Canada of the average tax rate applicable to RRSP

[*Translation*]

ques sur le taux de rachat des REER. Il me paraît donc souhaitable de sauvegarder tout ce qui permet d'accumuler un capital et, dans une certaine mesure, d'assurer un revenu à la retraite. Je ne vois pas, personnellement, de grands conflits avec le C.P.E., qui est régi par des conditions plus strictes.

M. Weatherhead: Compte tenu de ces conditions strictes et de la disposition de blocage, en particulier, qu'est-ce qui inciterait quelqu'un à préférer les inconvénients d'un capital bloqué aux avantages d'un capital accessible?

M. Andrew: On n'aurait pas beaucoup le choix, je pense. C'est ainsi que d'après la proposition du Livre vert, les prestations de retrait des régimes des pensions seraient obligatoirement bloquées.

M. Weatherhead: Et je reviens à mon point de départ, si les REER sont maintenus et améliorés, relevés et rendus plus souples—et comme nous l'avons déjà dit, ils ont connu un vif succès—les gens ne s'intéresseraient-ils pas davantage au REER qu'à ces nouveaux C.P.E. que l'on ne connaît pas, où les capitaux sont bloqués, etc.?

M. Andrew: Certes, s'ils avaient le choix. La possibilité de les racheter quand l'envie vous en prend pourrait les rendre très attrayants. J'ai cru que c'était la raison pour laquelle on proposait la mise en place de C.P.E., à savoir justement pour empêcher cela.

M. Weatherhead: C'est bien ce que je crois, mais ne préconisait-on pas en même temps la liquidation des REER, sauf dans les cas de droits acquis? Je crois comprendre que ce n'est pas ce que vous proposez, et que vous voudriez rendre les REER plus attrayants. Est-ce que les C.P.E., dans ces conditions, ont une chance de prendre leur essor? Est-ce qu'il y aurait une place pour eux sur le marché?

M. Andrew: Je vois une place pour eux, ne serait-ce que pour canaliser les prestations de retrait, et je crois qu'ils connaîtraient un bon départ s'ils devaient servir à financer de nouveaux régimes à cotisations déterminées. M. Wietfieldt aimerait bien, dans sa petite entreprise, conserver la souplesse qui caractérisait le REER, mais je ne vois pas non plus d'obstacle à lancer les C.P.E. comme moyen permanent de financement des pensions.

M. Weatherhead: M. Desmarais vous questionnait tout à l'heure sur la possibilité d'un système de crédit d'impôt plutôt que de dégrèvements fiscaux pour les REER. Tout dépend, j'imagine, du pourcentage de ce crédit d'impôt, n'est-ce pas, en dernier ressort?

M. Andrew: Oui, et de ce que représente le taux marginal avec les dispositions actuellement en vigueur?

M. Weatherhead: Environ 33 p. 100, je crois. Est-ce que vous avez des chiffres là-dessus?

Mme Urquhart: C'est dans le document de travail dont parlait M. Miller, et qui vous a été fourni par la Bourse de Toronto. Nous avons fait une analyse des dépenses fiscales prévues en cas de relèvement du plafond et dans le cadre de cette analyse, nous avons obtenu de Finance Canada une estimation du taux fiscal moyen applicable aux cotisants à un

[*Texte*]

contributors. I think 33% rings a bell, but I would have to look at the document to confirm it. I could do that before leaving.

Mr. Weatherhead: Ms Urquhart, you were saying earlier to Mr. Desmarais, I believe, you did know . . . it was something about 25%—probably that sounded a bit low. Would we not have to talk about 33%, then, not to ruffle too many feathers, so to speak?

Ms Urquhart: I would have to look at the number. Can I give that to you in a few moments?

Mr. Weatherhead: Fine. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: Mr. Chairman, I want to come back to Mr. Baird's opening statement, if I may. I think, in light of that statement, I probably should put on the record an apology to members of the committee. I want to explain what gave rise to the chairman's comments, for which I take responsibility. What I was trying to argue with the committee was that it ought not to spend a lot of time looking at these cost estimates as the dominant consideration in the committee's discussion. I tried to argue that the committee should be looking at the basic rationale underlying the results that came out both of the cost study and the capital markets study and the rest of the discussion.

It seemed to me, in light of the kind of volatility that Mr. MacIntosh mentioned—the fact that you have a surplus one year and a deficit the next, the interest rates 50 years down the road could be 4.5% or they could be 22.5%, the population could be 27 million or 47 million—in that kind of situation the difference between the green paper estimate of 7.8% pre-reform and post-reform of 9.4% is an increase of 1.6% of pay-roll. On the Mercer estimates, you are looking at the increase from 6.9% to 9.4%, a difference of 2.5% of pay-roll. The difference between those two differences is 0.9% of pay-roll. A 21% relative increase is already a big number—36% is a slightly bigger number—but my argument would be that if you are in fact looking at the basic issues facing this committee the difference between 21% and 36% is probably not the dominant consideration, that there are other much more fundamental issues to be addressed. That, in a sense, was what was reflected in the chairman's comments, based, as I say, on my advice.

Having said that, I would like to ask Mercer's, if I may, to give us an estimate of what the margin of error is on that 9.4% number. Would you want to stake your licence on the proposition that it is even odds, that it is between 6% and 12%, let us say?

• 1845

Mr. Baird does not see of course 9.4%; he sees 12% when he looks at costs. So this 9.4% is something that is a little hard to get your hands on, your mind around. But would it be true that

[*Traduction*]

REER. Ce chiffre de 33 p. 100 me paraît familier, mais il faudrait que je vérifie sur le document; je pourrais le faire avant de prendre congé.

M. Weatherhead: Mademoiselle Urquhart, vous disiez tout à l'heure à M. Desmarais, je crois, que vous saviez . . . que c'était de l'ordre de 25 p. 100 encore que cela paraisse un peu faible. Est-ce que nous ne devrions pas plutôt parler alors de 33 p. 100, pour ne pas risquer de contrarier trop de gens, si l'on peut dire?

Mme Urquhart: Il faut d'abord que je trouve le chiffre. Pouvez-vous me donner quelques instants?

M. Weatherhead: Très bien. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: Si vous me le permettez, monsieur le président, je voudrais revenir sur l'introduction de M. Baird. Je devrais toutefois, à propos de cette introduction, présenter officiellement mes excuses aux membres du Comité et expliquer ce qui a causé les commentaires du président, dont je prends la responsabilité. Ce que j'essayais d'expliquer au Comité, c'est qu'il ne devrait pas trop s'attarder sur les estimations de coût ni leur donner trop d'importance dans leurs discussions. J'essayais de persuader le Comité d'examiner la théorie fondamentale à la base des résultats dégagée tant par l'étude des coûts que par l'étude des marchés des capitaux, . . .

Il m'a paru, compte tenu du genre d'instabilité mentionnée par M. MacIntosh—le fait d'avoir un excédent une année et un déficit l'autre, le fait que les taux d'intérêts, d'ici 50 ans, pourraient être de 4.5 p. 100, mais également de 22.5 p. 100, que la population pourrait compter 27 millions ou 47 millions de personnes—dans une conjoncture pareille, la différence entre l'estimation du Livre vert de 7.8 p. 100 avant la réforme et de 9.4 p. 100 après, représente une augmentation de 1.6 p. 100 de la masse salariale. D'après les estimations de Mercer l'augmentation se situe dans une fourchette de 6.9 p. 100 à 9.4 p. 100, soit une différence de la masse salariale de 2.5 p. 100. La différence entre les deux est donc 0.9 p. 100 de masse salariale. Une augmentation relative de 21 p. 100 représente déjà un chiffre considérable, et 36 p. 100 est un chiffre encore plus grand, mais si vous examinez en fait, les questions fondamentales dont est saisi ce Comité il ne faut pas vous laisser obnubiler par cette différence entre 21 p. 100 et 36 p. 100, car il faut résoudre des questions bien plus fondamentales. C'est cela que voulait dire le président dans ses observations qui lui avaient été inspirées, d'une certaine façon, par moi.

Ceci dit, je voudrais demander aux gens de Mercer, si vous me le permettez, de nous donner une estimation de la marge d'erreur de ce chiffre de 9.4 p. 100. Oseriez-vous parier gros que les chances sont égales, que la fourchette est de 6 à 12 p. 100, par exemple?

M. Baird, bien entendu, ne voit pas 9,4 p. 100; c'est 12 p. 100 qu'il voit lorsqu'il examine les coûts. Ces 9,4 p. 100, c'est quelque chose qui vous glisse entre les doigts. Mais ne pensez-vous pas que la marge d'erreur, sur un modèle simulé de cette

[*Text*]

certainly the margin of error in this kind of a simulation, over this kind of horizon, would be two or three percentage points?

Mr. McCaw: I think over the long term perhaps not quite as much as two or three percentage points; over the short term yes. It could vary 25%, 30% either way of those numbers. I suppose this comes back to our original point, and the point I believe we made in Ottawa, that we were not particularly interested in concentrating on absolute numbers. We felt it was far more relevant to look at percentage increases, because if we are wrong on the pre-reform to the same extent we are going to be wrong on the post-reform in the percentages. The percentage increase in cost to employers, whether we are talking 36%, which is considerably more than 21%—there is probably less of a margin for error around that than there is around any of the absolute numbers.

Mr. Dobell: But surely that is precisely wrong. If there is an absolute error of, let us say, just one percentage point . . . Let us suppose this number is somewhere between 8.4% and 10.4%, that number that you quoted—the difference that we are talking about is 0.9% of pay-roll and the error is 2% of pay-roll. That is a 200% error and it seems to me that one's hands would shake in billing for an estimate which has a relative—this is not percentage—error of 200% of pay-roll. So the only point I want to make is that relative numbers in these circumstances are not necessarily the things which we should be looking at.

I would like to go on, if I may, to ask a question about what I think is much more important, which is not a difference in economic assumptions, or actuarial assumptions. Is it not true, on the fundamental issue that we are dealing with, which you focused on, the inflation protection and the cost of inflation protection, that the basic feature of the discussion is that at present pension plans for employers are less expensive because there is inflation going on and inflation expected? If one assumed greater inflation in a non-adjusted, pre-reformed system, one would get lower estimates of the cost of running a pension plan. Indeed, as we heard in the discussion with the previous witnesses from General Motors, it would be difficult for pension plans to adjust from their present circumstances to a zero per cent inflation world for precisely the same reasons as the green paper estimates are higher than yours. Is that not what is really going on in this issue, that the long-run cost estimates are not in fact the essence of this argument?

Mr. Baird: I think all of us want to say something. I think the first thing I would say is that the technical arguments probably should be carried on after this session ends between you and Mercer. I would be happy to defer to both of you on that.

I would like to make a point again that I made the other day, when we met in Ottawa, about a real instance, not a hypothetical instance. But I can tell you that in our own case in 10 years the cost of pensions went from $10 million to $60

[*Translation*]

sorte, et sur une perspective de cette durée, serait de l'ordre de deux ou de trois points de pourcentage?

M. McCaw: Peut-être pas deux ou trois points sur une durée pareille, mais à court terme, certainement. L'écart en plus ou en moins pourrait être de 25 à 30 p. 100. On en revient à notre point de départ, et à la démonstration que nous avons faite, je crois, à Ottawa, à savoir que nous ne tenions pas particulièrement à nous fixer sur des chiffres absolus. Il nous a paru beaucoup plus pertinent d'examiner des augmentations en pourcentage, parce que si nous nous trompons à ce point pour la période précédant la réforme, les mêmes erreurs se retrouveront dans les pourcentages pour la période postérieure à la réforme. La marge d'erreur sur l'augmentation en pourcentage du coût aux employeurs—que nous parlions de 36 p. 100, ou de 21 p. 100, ce qui est beaucoup moins—est beaucoup plus réduite que celle sur les chiffres absolus.

M. Dobell: Mais c'est justement là que le calcul est faux: s'il y a une erreur absolue, mettons, d'un point en pourcentage . . . Supposons que ce chiffre soit compris entre 8,4 p. 100 et 10,4 p. 100—le chiffre que vous citiez—la différence dont nous parlions représente 0,9 p. 100 de la masse salariale et l'erreur d'un pour cent de cette masse. Cela représente une erreur de 200 p. 100, et une erreur de cet ordre—il ne s'agit pas d'un pourcentage—est impressionnante et devrait vous remplir de crainte. Ce que je voulais donc démontrer, c'est que dans ces circonstances, les chiffres relatifs ne sont pas nécessairement les éléments dont il faille tenir compte.

Je voudrais poursuivre, si vous me le permettez, en posant une question sur un point qui me paraît bien plus important, et qui ne porte pas sur une différence dans les hypothèses économiques ou actuaires. N'est-il pas vrai, en ce qui concerne cette question fondamentale dont nous traitons, et sur laquelle vous vous êtes penché, à savoir la protection contre l'inflation et le coût de cette protection, qu'à l'heure actuelle les régimes de pensions à cotisation patronale sont moins onéreux parce que l'inflation sévit et qu'il règne un climat d'inflation? Si l'on posait pour hypothèse que l'inflation est plus élevée, dans un système d'avant la réforme, ne prévoyant pas d'ajustement, les estimations du coût d'un régime de pensions seraient plus basses. Il serait en effet difficile pour les régimes de pensions—ainsi que vous avez pu l'entendre dans la discussion que nous avons eue avec les témoins de General Motors, qui vous ont précédé—de passer des circonstances actuelles à un monde où l'inflation serait réduite à zéro pour exactement les mêmes raisons que les estimations du Livre vert sont supérieures aux vôtres. N'est-ce pas exactement ce qui se passe en ce qui concerne cette question, à savoir que les estimations du coût à long terme ne sont pas, en réalité, le fond de la question?

M. Baird: Je crois que nous voudrions tous intervenir. La première chose que je dirais, personnellement, c'est que vous et Mercer devriez poursuivre ces discussions techniques au-delà de cette séance. Je serais heureux de m'en remettre à vous deux sur cette question.

Je voudrais répéter ce que je vous ai dit l'autre jour, lorsque nous nous sommes rencontrés à Ottawa, à propos d'un exemple vrai, et non hypothétique. Mais je puis vous assurer que dans notre propre cas, le coût des pensions est passé, en dix ans, de

[*Texte*]

million. That was a function of inflation. That was without inflation protection for the future, after people retire, but with inflation protection for what is going on now because ours is a defined benefit plan based on final salary. It tends to go up this way and go up very rapidly.

As some of us have made the point before, during the period of the 1970s there were years when the return in the pension fund, using the actual market values, which is the only kind of return you can count on . . . If somebody promises to pay you $1,000 for a bond that is now at $340, because interest rates are sky high—you have to look at the market value.

There were many years, as I think Mercer pointed out in previous testimony, when the return was actually negative. On the other hand, you could look at the last 12 months ended June 30 and, if you were all in equities, you might have made a 75% return. Most of us were not smart enough to take that big risk.

I think in the long run as a businessman I would much prefer to be in a position where we were operating in a situation of zero inflation, trying to meet our obligations in that kind of environment, rather than in one with a very high and uncertain rate of inflation.

The Chairman: Mr. MacIntosh.

Mr. MacIntosh: I guess we all have little speeches to make on what you said, Mr. Dobell, but I would have thought that the introduction of any new social program or reform . . . Remember that the subject for this task force is reform of the pension system. If you are talking about the reform of this system or any other system, cost is indeed the central consideration. You say it is not as important as some other things. You did not mention what those other things were.

I might surmise a couple of them. One would be equity in society between groups, I think—different income levels. We would certainly agree with that, but also we would say that the biggest inequity in the system in Canada today is between the public and private sectors. The biggest single inequity we have in Canada in the pension system is that there is a very unreasonable rate of inflation protection for one group and not for the rest, and the 9 million in the private sector are carrying benefits for the public sector that the private sector cannot afford for themselves. That is the biggest inequity we have.

So cost and equity are important considerations. You did not mention what others you had in mind.

Mr. Dobell: Let me try to be absolutely clear because obviously I did not make myself clear the first time. I do not question at all the proposition that one has to look at the costs. What I was suggesting is that one should not be looking at percentage increases in numbers which are themselves subject to dramatically wide margins of percentage error. It would be

[*Traduction*]

10 millions de dollars à 60 millions de dollars; c'était là un corollaire de l'inflation, et ce sans protection contre l'inflation future, lorsque les gens ont pris leur retraite, mais avec une protection pour l'inflation actuelle, parce que nous avons un régime à prestations déterminées basées sur le salaire de fin de carrière. Il tend donc à s'élever, et très rapidement.

Comme certains d'entre nous vous l'ont fait remarquer, pendant certaines des années 70 le rendement sur le Régime de pensions, en se basant sur les valeurs actuelles du marché, ce qui est le seul genre de rendement sur lequel on puisse compter . . . Si l'on vous promet de vous payer 1,000 dollars pour une obligation qui en vaut 340 à l'heure actuelle, parce que les taux d'intérêt sont exhorbitants, vous devez examiner la valeur sur le marché.

Il y a eu de nombreuses années, comme vous l'a indiqué Mercer dans son témoignage, où le rendement était absolument négatif. D'autre part, sur les 12 mois qui s'étaient écoulés au 30 juin, ceux qui auraient tout placé en actions auraient pu faire un bénéfice de 75 p. 100, mais la plupart d'entre nous n'étaient pas assez malins pour prendre un risque pareil.

Comme homme d'affaires, je crois que je préférerais de beaucoup, à la longue, opérer en l'absence d'inflation et essayer de faire face à nos obligations dans ce genre de conjoncture plutôt qu'avec des taux exhorbitants et des fluctuations très marquées.

Le président: Monsieur MacIntosh.

M. MacIntosh: Je crois que nous avons tous quelque chose à dire sur la question que vous avez soulevée, monsieur Dobell, mais j'aurais cru que l'introduction d'un tout nouveau programme social . . . Rappelez-vous que le mandat de ce groupe d'étude est la réforme du système des pensions. Si vous parlez de réforme, qu'il s'agisse de ce système ou d'un autre, le coût constitue effectivement la considération essentielle. Vous dites qu'il est moins important que d'autres choses, sans préciser quelles sont ces autres choses.

Mais je peux en deviner quelques-unes: l'une, par exemple, serait une société égalitaire, une société où l'égalité règnerait entre des groupes à niveau de revenus différents. Nous serions certainement d'accord sur ce point, mais nous voudrions ajouter que l'inégalité la plus profonde dans le système canadien actuel c'est celle entre le secteur public et le secteur privé. Dans le Régime de pensions du Canada, il y a une inégalité qui à elle seule dépasse toutes les autres, car un groupe est assuré d'une protection contre l'inflation à un taux excessif, tandis que l'autre groupe ne l'est pas, et que les 9 millions du secteur privé assurent au secteur public des prestations qui sont hors de sa propre portée. C'est là l'inégalité la plus flagrante.

Des questions de coût et d'équité sont donc fort importantes. Vous n'avez pas mentionné à quelles autres vous songiez.

M. Dobell: Permettez-moi de dissiper toute obscurité, car vous me montrez bien que je ne me suis pas exprimé suffisamment clairement tout à l'heure. Je ne nie nullement la nécessité d'examiner les coûts; ce que je disais, c'est qu'il ne faut pas traduire des augmentations en pourcentage par des chiffres qui sont eux-mêmes sujets à de considérables marges d'erreur en

[*Text*]

far better to look at the estimate of pre- and post-reform costs in absolute terms, as percentages of pay-roll, and simply say: According to the green paper, we are looking at 1.6% of pay-roll increasing cost; according to Mercer, we are looking at 2.5%.

I think one would probably take the position that was expressed eloquently last time we met. Both numbers are big. One would not want to fight and bleed and die over the difference between two numbers, both of which round to 2% of pay-roll. The question is: Is 2% of pay-roll too big or not too big, or can one find a way of getting a degree of inflation protection, for example, which comes somewhere in between those numbers?

The point I wanted to make was that the value of the Mercer paper, it seemed to me, was that it established agreement on coverage questions; it established agreement on replacement income questions. It was not very far off on the estimates of post-reform costs. It said, in effect, we have a higher estimate of the impact of imposing some of these changes because we have a lower estimate of pre- reform costs. That is fair enough, and one can ask why. I suggested that I think a major reason is that there is a higher inflation assumption and therefore greater erosion of benefits. I would like to work out with the staff whether that is not in fact the case.

But, in any case, it seemed to me not that the costs are not central but that it would be foolish to get bogged down in a debate over numbers which in the end themselves, particularly in relative terms, are not central. It is much more important to concentrate on the particular structural features of the changes that are proposed, to identify where costs will arise.

However, the point I wanted to make is that I am not suggesting, in any sense, that costs are not important. I am suggesting that relative changes are not the place to pin your discussion.

• 1855

Mr. George: May I just make a couple of observations? I think we can deal with the absolute technical matters later. I would not want to leave on the public record, though, that there is a possibility of 2% of pay-roll or whatever on a long term cost method along these lines. As a matter of fact, there is a higher degree of error in attained-age normal methodology than there is an entry-age methodology; but those are technical matters, which we can discuss.

I think the point these costs are indicating, and the way in which we thought the green paper authors were also going down the route, is that by going down the long term we are saying that over a very long period—and we mean a very long period—this is the average cost, and as such is not likely on

[*Translation*]

pourcentage. Il serait de beaucoup préférable d'examiner les estimations des coûts avant et après la réforme et en termes absolus, en tant que pourcentage de la masse salariale et de dire simplement: selon le Livre vert, une augmentation du coût de la masse salariale de 1,6 p. 100; selon Mercer, de 2,5 p. 100.

On adopterait, je crois, la position formulée éloquemment lors de notre dernière rencontre: ce sont tous deux de gros chiffres. Mais on ne se prendrait pas aux cheveux sur la différence entre ces deux chiffres, qui tous deux avoisinent 2 p. 100 de la masse salariale. La question qui se pose, c'est de savoir si 2 p. 100 de la masse salariale représente une dépense excessive ou abordable, ou est-il possible de trouver le moyen de se protéger contre l'inflation à un coût qui s'établirait quelque part entre ces deux chiffres?

Ce que je voulais dire, c'est que la valeur du document de Mercer, à mon avis, c'est qu'il permettait l'accord sur des questions de protection, sur des questions de remplacement du revenu. Mercer ne s'éloignait pas beaucoup des estimations des coûts postérieurs à la réforme. D'après lui, ces changements se traduiraient par des coûts plus élevés, parce que l'estimation des coûts d'avant la réforme était plus basse. C'est tout à fait raisonnable, et l'on peut demander pourquoi. La raison principale, à mon avis, c'est qu'on pose en hypothèse une inflation plus considérable, qui entraînerait donc une érosion plus considérable des prestations. J'aimerais faire avec mes collaborateurs des calculs pour voir si tel n'est pas le cas en effet.

Mais quoiqu'il en soit, il me semblait que les coûts n'étaient pas la considération principale, et qu'il serait absurde de s'enliser dans une discussion de chiffres qui en fin de compte, et en termes relatifs, ne sont pas essentiels. Il est beaucoup plus important de se concentrer sur les caractéristiques structurelles propres aux changements que nous proposons, et de déterminer ce qui entraînera des coûts.

Mais je ne saurais affirmer que les coûts ne sont pas importants. Mon argument, c'est que la discussion ne devrait pas tourner autour de changements relatifs.

M. George: Est-ce que vous me permettez de faire quelques observations? Je crois que nous pouvons laisser les questions purement techniques pour plus tard, mais je ne voudrais toutefois, que les pas comptes 10 rendus de nos travaux accusent une possiblilité d'erreur, par le biais d'une méthode des coûts à long terme, de 2 p. 100, ou tout autre chiffre, de la masse salariale. La marge d'erreur, en fait, est plus considérable avec la méthode normalement utilisée, soit celle qui prend l'âge comme base, qu'avec la méthode fondée sur des états de service. Mais ce sont là des questions d'ordre technique que nous pouvons débattre.

A mon avis, ce qui ressort de ces co+uts—et c'est l'orientation que nous prêtions d'ailleurs aux auteurs du Livre vert, c'est que nous estimons qu'à long terme—et il faut entendre par là à très long terme—il s'agira là du coût moyen, et que nous ne prévoyons pas d'écart très marqué. Mais ce sont là des problèmes de statistique dont nous pourrons traiter.

[*Texte*]

average to be out particularly much either way. But these are statistical matters, which we can deal with.

The other thing I would like to say is that even in our methodology we have tried, as far as possible, not to disagree with some of the assumptions that were made in the green paper. Maybe on some of them we could argue that we really should have come up with an even higher cost estimate, but that again is a methodology matter, which we can discuss with you later on.

I would like to have it on the public record that in any particular year the percentage costs may be considerably different from what is in here. It is like the old business of the first actuary getting drowned walking across the Tiber, proving it had an average depth of four feet; that is exactly what the position is in respect to any long-term forecast.

Mr. Dobell: Well, look at the long term over the past 100 years and look at the long term over the next 100 years: It is a brave person who is going to argue for something not less than one percentage point of pay-roll margin of error on these calculations. But I commend you for it.

The Chairman: Well, can I then end our discussions in a general overview?

I am sure, Mr. Baird, you can appreciate from the amount of testimony we have heard before the committee that there is a great divergence of opinion across this country vis-à-vis many of the recommendations in the green paper.

For instance, one area I did not get into today—because I think I do know the answer, which I asked you the last time, Mr. Baird . . . —was what was your definition of a pension. Some people in the business community consider it part of a deferred wage, if you will; others do not take that viewpoint. We have had labour groups before us that have considered that the private system has failed miserably in its coverage of workers in this nation and that we should use simply the public pension plan system and augmentation of that as the answer to the ills that have faced current workers.

Clearly, when we come into the women's issues on pension reform, again we have had total divergence of opinion between labour groups, between business groups, and among women's groups themselves.

So clearly this committee has its work cut out for itself. Once we sift through all of the testimony we have heard—and, as I think you are aware, we are some four or five days of hearings away from completion of those hearings . . . I know one thing after having travelled this road for six months; I used to think I was happy in my ignorance, believe you me, back in March and April. I would hope the committee members can come to grips with a lot of these divergences of opinion and at least thread a system that is going to create a better pension for the next generation of Canadians.

[*Traduction*]

Autre observation: nous nous sommes efforcés dans toute la mesure du possible, dans notre méthode, de ne pas nous écarter de certaines hypothèses avancées dans le Livre vert. Nous pourrions peut-être ajouter, à propos de quelques-unes d'entre elles, que nous aurions peut-être dû produire une estimation des coûts encore plus élevée, et c'est là de nouveau une question de méthode dont nous pouvons remettre la discussion à plus tard.

Je voudrais faire consigner aux comptes rendus que dans toute année particulière, les coûts en pourcentage pourraient être considérablement différents de ceux qui figurent ici. Cela me rappelle l'anecdote sur le premier actuaire qui s'est noyé en traversant le Tibre à pied, pour prouver que le fleuve avait une profondeur moyenne de quatre pieds. C'est exactement ainsi que les choses se présentent quand on doit faire une prévision à long terme.

M. Dobell: Ma foi, si vous songez au siècle qui vient de s'écouler, et à celui que nous avons devant nous, il faudrait être bien téméraire pour réclamer une estimation où la marge d'erreurs ne devrait pas dépasser un point de pourcentage de la masse salariale. Mais j'admire votre probité professionnelle.

Le président: Est-ce que je peux donc conclure nos discussions par une synthèse générale?

Vous comprendrez certainement, monsieur Baird, qu'après tous les témoignages que ce Comité a entendus, nous savons qu'il existe, aux quatre coins du pays, des divergences profondes sur un grand nombre des recommandations du Livre vert.

Ainsi, il y a une question que je ne vous ai pas posée aujourd'hui, parce que je crois connaître la réponse, et que je vous l'avais posée la dernière fois, monsieur Baird: quelle est votre définition d'une pension? Dans les milieux d'affaires, certaines personnes y voient, en partie, un report de salaire, alors que d'autres voient les choses différemment. Nous avons entendu les représentants des groupes de syndicats qui affirmaient que la protection des travailleurs, au pays, s'était soldée par un constat d'échec, et que nous devrions recourir tout simplement au régime public de pensions existant, dûment élargi, pour soulager les maux qui accâblent actuellement les travailleurs.

Lorsqu'on aborde, dans la réforme sur les pensions, le chapitre des femmes, on constate de nouveau des divergences profondes entre les représentants des syndicats, ceux des milieux d'affaires et même entre les organisations de femmes.

Ce Comité a donc du pain sur la planche. Lorsque nous aurons passé au crible tous les témoignages que nous avons entendus—vous savez sans doute qu'il ne nous reste plus que quatre ou cinq jours d'audience—après m'être plongé dans ce travail pendant six mois, je puis vous affirmer qu'en mars et même en avril, j'étais d'une ignorance béate sur cette question. J'espère que les membres du Comité sauront démêler cet écheveau et trouver le fil d'Ariane qui leur permettra d'améliorer le Régime des pensions pour la prochaine génération de Canadiens.

[*Text*]

I appreciate your appearance here before us today.

Mr. Baird: Thank you, Mr. Chairman. We do not envy the job your committee has. It is a very large job, a very important job. I have read some of the testimony you have heard, and I should have put on the record at the beginning our appreciation for your having provided that record for us, because we were able to see what we had said before; I appreciate that very much.

I wish you success, and I hope you will keep in mind the testimony we gave you and the information we tried to put before the committee. Thank you very much for your courtesy.

The Chairman: Thank you, Mr. Baird.

If I can, the research director would . . . I know we have had this fairly open agreement, as far as I understand, between the business community and our research director. Any questions, they will write to you; if you can answer them, get them back and forth.

Mr. Baird: We pledge that support. We want to work with the research director in every way possible.

The Chairman: Thank you very much for your appearance.

Mr. Baird: Thank you, sir.

The Chairman: The meeting is adjourned.

[*Translation*]

Je vous sais gré d'avoir bien voulu comparaître devant nous aujourd'hui.

M. Baird: Je vous remercie, monsieur le président. La tâche de votre comité ne me paraît pas enviable, c'est une entreprise immense. J'ai lu certains des témoignages que vous avez entendus, et j'aurais dû commencer par vous remercier d'avoir bien voulu nous fournir ces documents, car cela nous a permis de récapituler ce que nous avions dit la dernière fois. Je vous en remercie beaucoup.

Je vous souhaite un franc succès et j'espère que vous tiendrez compte de ce que nous vous avons exposé et de l'information que nous avons essayé de transmettre au Comité. Merci également de la grande courtoisie dont vous avez fait preuve.

Le président: Je vous remercie, monsieur Baird.

Le directeur des recherches voudrait . . . les milieux d'affaires et notre directeur des recherches, sauf erreur, ont conclu un accord plus ou moins tacite: ils vous adresseront leurs questions auxquelles, dans la mesure du possible, vous vous efforcerez de répondre.

M. Baird: Vous pouvez compter sur nous. Nous sommes disposés à collaborer par tous les moyens à notre disposition, avec le directeur des recherches.

Le président: Merci encore d'être venu.

M. Baird: Je vous remercie, monsieur.

Le président: La séance est levée.

Audrey Orr, Manager, Group Research and Development, Imperial Life Assurance Co. of Canada and Member of the Board of Directors;

Jeffrey Patterson, Director of Research and Program Director;

Loren Simerl, Assistant Program o-ordinator.

AFTERNOON SITTING

From the Canadian Pension Conference:

Malcolm W. Payne, Vice-President, Foyston, Gordon & Payne Inc.;

Serge De Gagné, "*Directeur de la Rémunération, Ciment St-Laurent Inc.*";

Ian H.D. Bovey, Assistant Vice-President, Human Resources, Northerm Telecom Canada Ltd.;

Jane Treacy, Principal, William M. Mercer Ltd.;

Arlene Wilson, Assistant Director, Employee Benefits, Manitoba Health Organizations.

From the Ontario Federation of Labour:

Glenn Pattinson, President and Canadian Director;

Terry Meagher, Secretary-Treasurer;

Don Lett, Consultant;

Don Taylor, Local Representative, United Steel Wrokers of America.

From the United Auto Workers:

Robert White, Canadian Director and International Vice-President;

Sym Gill, International Representative, Research Department;

Robert Nickerson, Administrative Assistant, Director for Canada;

Jean Anderson, Retiree.

From General Motors of Canada Limited:

Norman J. Stewart, Assistant Counsel;

Kenneth R. Kelly, Manager;

Robert C. Towey, Manager;

R.A. Field, Actuary, The Wyatt Company.

From the Business Committee on Pension Policy:

Charles F. Baird, Chairman of the CPP delegation and Chairman & Chief Executive Office, Inco Limited;

Robert M. MacIntosh, President, The Canadian Bankers' Association;

Diane Urquhart, Director of Economics, Toronto Stock Exchange;

Richard Wietfeldt, Director of Research, Canadian Federation of Independent Business;

John Andrew, Chairman, Health and Welfare Canada, Canadian Chamber of Commerce.

Audrey Orr, directeur, «*Group Research and Development*», L'Impériale, compagnie d'assurance-vie, membre du Conseil de direction;

Jeffrey Patterson, directeur de la recherche et directeur des programmes;

Loren Simerl, coordonnateur adjoint des programmes.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Du «Canadian Pension Conference»:

Malcolm W. Payne, vice-président, «*Foyston, Gordon & Payne Inc.*»;

Serge De Gagné, directeur de la rémunération, Ciment St-Laurent Inc.;

Ian H.D. Bovey, vice-président adjoint, Ressources humaines, «*Northerm Telecom Canada Ltd.*»;

Jane Treacy, principale, «*William M. Mercer Ltd.*»;

Arlene Wilson, directeur adjoint, «*Employee Benefits*», «*Manitoba Health Organizations*».

De la «Ontario Federation of Labour»:

Glenn Pattinson, président et directeur canadien;

Terry Meagher, secretaire-trésorier;

Don Lett, conseiller;

Don Taylor, représentant local, «*United Steel Wrokers of America*».

Du Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile:

Robert White, directeur canadien et vice-président international;

Sym Gill, représentant international, service de recherche;

Robert Nickerson, adjoint administratif, directeur du Canada;

Jean Anderson, retraitée.

De la compagnie General Motors du Canada:

Norman J. Stewart, conseiller ajdoint;

Kenneth R. Kelly, directeur;

Robert C. Towey, directeur;

R.A. Field, actuaire, «*The Wyatt Company*».

Du «Committee on Pension Policy»:

Charles F. Baird, président de la délégation et président et premier administrateur, «*Inco Limited*»;

Robert M. MacIntosh, président, l'Association canadienne des banquiers;

Diane Urquhart, directeur de l'économique, «*Toronto Stock Exchange*»;

Richard Wietfeldt, directeur de la recherche, Fédération canadienne des petites entreprises;

John Andrew, président, Santé et Bien-être social Canada, Chambre de commerce du Canada.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division):
Mel Edwardh;
Beryl Lovitz;
Jean Woodsworth, Members of the Advisory Board.

From the North Eastern Onrario Senior Citizens Association:
Richard Nolet, President;
Lorraine Williamson, Recording Secretary.

From the Ontario Advisory Council on Senior Citizens:
Allan Upshall;
John Withrow.

From the Ontario Municipal Retirees' Organization:
Mary Barrette, President;
Harry Henderson, Vice-President;
David Bruce, Past President;
Frank Roach, Director, Zone 2;
Fred Lunn, Director, Zone 4;
Dan MacLeod.

From the Social Planning Council of Metropolitan Toronto:
Rev. Eilert Frerichs, Chaplain of Hart House, University of Toronto and Chairman of the Board of Directors;

(*Continued on previous page*)

Du «Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division)»:
Mel Edwardh;
Beryl Lovitz;
Jean Woodsworth, du Conseil consultatif.

Du «North Eastern Ontario Senior Citizens Association»:
Richard Nolet, président;
Lorraine Williamson, secrétaire-archiviste.

Du «Ontario Advisory Council on Senior Citizens»:
Allan Upshall;
John Withrow.

Du «Ontario Municipal Retirees' Organization»:
Mary Barrette, président;
Harry Henderson, vice-président;
David Bruce, ancien président;
Frank Roach, directeur, zone 2;
Fred Lunn, directeur, zone 4;
Dan MacLeod.

Du «Social Planning Council of Metropolitan Toronto»:
Rév. Eilert Frerichs, aumonier de Hart House, Université de Toronto, et directeur du Conseil de direction;

(*Suite à la page précédente*)

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Pubblicaz

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 34

Thursday, October 13, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 34

Le jeudi 13 octobre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Pension Reform

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

23316—1

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan
Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, OCTOBER 13, 1983
(80)

[*Text*]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:09 o'clock a.m. this day, at Toronto, Ontario, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: *From Ontario Status of Women Council*: Sally Barnes, President, Secretariat for Social Development; Kay Howland, Head, Pensions Committee; Celia Kavanaugh, Executive Officer; Marie Corbett, Q.C., Research Consultant. *From the Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform*: Andrea Levan, Sudbury Women's Action Group; Christine Smith, University Women's Club of Sudbury; Jean Smith. *From the Ontario Committee on the Status of Women*: Brigid O'Reilly, Member of Steering Committee; Lenore Davidson, Audrey Orr, Co-Chairpersons of Pension Subcommittee. *From the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares*: John MacDonald, Member of the Executive; Brian Murphy, Inter Pares; Moira Rayner White, Social Services Co-ordinator, Ottawa-Carleton Immigrant Services; Roxanne Kalimootoo, President of the Board of Directors, Ottawa-Carleton Immigrant Services. *From the Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Medical Association and the Canadian Institute of Chartered Accountants*: David I. Matheson, Q.C. and David Wentzell, McMillan, Binch; H.L. Doane, Immediate Past President, Canadian Institute of Chartered Accountants; Robert McKircher, President and David Smith, Canadian Bar Association; Hubert Drouin, Executive Director, Canadian Dental Association.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:00 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:10 o'clock a.m., the sitting resumed.

Mr. MacDonald made a statement and, with the other OCASI witnesses, answered questions.

At 11:52 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:55 o'clock a.m., the sitting resumed.

Messrs. Matheson, McKircher and Doane made statements and, with the other witnesses, answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 13 OCTOBRE 1983
(80)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui, à 9h09, à Toronto, en Ontario, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: M. A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton, M. C. Wolfson, adjoints de recherche; I. Page, chargé de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *Du «Ontario Status of Women Council»*: Sally Barnes, président, secrétariat du développement social; Kay Howland, chef, Comité des pensions; Celia Kavanaugh, administrateur; Marie Corbett, C.R., conseiller en matière de recherche. *Du «Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform»*: Andrea Levan, «*Sudbury Women's Action Group*»; Christine Smith, «*University Women's Club of Sudbury*»; Jean Smith. *Du «Ontario Committee on the Status of Women»*: Brigid O'Reilly, membre du Comité d'orientation; Lenore Davidson, Audrey Orr, coprésidents du sous-comité des pensions. *Du «Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares»*: John MacDonald, membre de la direction; Brian Murphy, «*Inter Pares*»; Moira Rayner White, coordonnateur des services sociaux, «*Ottawa-Carleton Immigrant Services*»; Roxanne Kalimootoo, président du conseil de direction, «*Ottawa-Carleton Immigrant Services*». *Du Comité mixte professionnel de l'Association canadienne dentaire, de l'Association médicale canadienne et de l'Institut canadien des comptables agréés*: David I. Matheson, C.R. et David Wentzell, «*McMillan, Binch*»; H.L. Doane, ancien président sortant, Institut canadien des comptables agréés; Robert McKircher, président, et David Smith, Association du Barreau canadien; Hubert Drouin, directeur exécutif, Association canadienne dentaire.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 11 heures, le Comité suspend les travaux.

À 11h10, le Comité reprend les travaux.

M. MacDonald fait une déclaration et, assisté des autres témoins du «*Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares*», répond aux questions.

À 11h52, le Comité suspend les travaux.

À 11h55, le Comité reprend les travaux.

MM. Matheson, McKircher et Doane font des déclarations et, assistés des autres témoins, répondent aux questions.

At 12:47 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(81)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:15 o'clock p.m. this day, at Toronto, Ontario, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: *From the Toronto Transit Commission Pension Fund Society*: James Kearns, President; Charles Johnson, Vice-President; Laurence Coward, Consulting Actuary; G.M. Break, Director. *From William M. Mercer Limited*: Robert A. Brochu, President; Robert C. Dowsett, Director; Denis R.J. George, Director; Bruce J. MacDonald, Principal; Daniel L. McCaw, Director. *From Peat, Marwick and Partners*: Barrie G. Sprawson, Partner-In-Charge, Human Resources Practice; C. Ian Markham, Director, Pension Practice; Paul M. Winokur, Consulting Actuary. *From Simpsons-Sears Limited*: Ross K. Rigney, National Manager, Personnel Policies and Benefits; Justin Brisk, Consultant, William M. Mercer Limited. *From Dofasco Inc.*: Tom Van Zuiden, Senior Vice-President, Finance and Administration; B.P. Solski, Treasurer; Allen Root, Assistant Treasurer; Raymond D'Andrade, Corporate Finance Assistant; Robert Best, Insurance Manager. *From the Ontario Economic Council*: Thomas J. Courchene, Chairman; David Conklin, Research Director; Adil Sayeed, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

In accordance with a motion of the Committee on Thursday, March 17, 1983, the Chairman authorized that the brief submitted by the Ontario Economic Council be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*Appendix "PERE-6"*).

At 6:23 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

À 12h47, le Comité suspend les travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(81)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui, à 14 heures, à Toronto, en Ontario, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton, M. C. Wolfson, adjoints de recherche; T. Page, chargé de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *Du «Toronto Transit Commission Pension Fund Society»*: James Kearns, président; Charles Johnson, vice-président; Laurence Coward, actuaire consultatif; G.M. Break, directeur. *De «William M. Mercer Limited»*: Robert A. Brochu, président; Robert C. Dowsett, directeur; Denis R.J. George, directeur; Bruce J. MacDonald, principal; Daniel L. McCaw, directeur. *De «Peat, Marwick and Partners»*: Barrie G. Sprawson, chargé des ressources humaines; C. Ian Markham, directeur, pensions; Paul. M. Winokur, actuaire consultatif. *De «Simpsons-Sears Limited»*: Ross K. Rigney, directeur national, avantages et politiques; Justin Brisk, conseiller, «*William M. Mercer Limited*». *De «Dofasco Inc.»*: Tom Van Zuiden, premier vice-président, finance et administration; B.P. Solski, trésorier; Allen Root, trésorier adjoint; Raymond D'Andrade, adjoint des finances de la société; Robert Best, directeur de l'assurance. *Du «Ontario Economic Council»*: Thomas J. Courchene, président; David Conklin, directeur de la recherche; Adil Sayeed, chargé de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de rétraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à la motion adpotée par le Comité le jeudi 17 mars 1983, le président autorise l'impression du mémoire du «*Ontario Economic Council*» en tant qu'annexe aux présents procès-verbaux et témoignages. (*Annexe «PERE-6»*).

À 18h23, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Thursday, October 13, 1983

• 0900

The Chairman: I will call the morning session to order.

I was just mentioning to the Conservatives on our committee that they are not going to be allowed to have any questions this morning because the Liberals on our committee are going to need every moment of exposure to get us around the Gallup pole results of today. But as you will notice there are no Liberals to my right, I am beginning . . .

Mr. Dantzer: They are all out reading it.

The Chairman: Is there a reason why only Conservatives are here this morning?

Ladies and gentlemen, this morning we begin with the Ontario Status of Women Council with the spokesperson, Sally Barnes.

Welcome to the committee hearings. Probably you are aware that what we attempt to do here with respect to group witnesses is to have you give a 10- to 12-minute overview and then allow some time for the members to question. That is the model we attempt to follow at any rate. The floor is yours.

Ms Sally Barnes (President, Ontario Status of Women Council): Mr. Chairman, ladies and gentlemen, it is my privilege, of course, to be here as President, Ontario Status of Women Council, to discuss with you the important subject of pension reform.

Permit me at the outset to introduce the other members of our delegation. Accompanying me today is Celia Kavanaugh, who is the Executive Officer of our council and is a lawyer by profession; Marie Corbett, Q.C., of Toronto, a former member of the council and our consultant on this pension brief. Miss Corbett was legal counsel to the Ontario Royal Commission on the Status of Pensions from 1977 to 1980. Also present is Kay Howland, of Ottawa, who is the chairman of our council's pensions committee.

I hope that in fact you have had an opportunity to look at the brief which you have had for some weeks now. Therefore we will use this opportunity perhaps just to go over some of the highlights of that brief and spend the remainder of our limited time responding to any questions you might have.

We need not remind you who have been at this for so long now that we are into a very complex subject. First of all, let me assure you that the Ontario Status of Women Council joins with the many other women's groups who have appeared before you already in emphasizing our deeply felt brief that as Canadians we have a deep moral responsibility to bring about pension reform in this country. You well know by now the statistics which show all too clearly that the vast majority of the poor elderly people in this country are in fact women. We really believe that as Canadians we are willing to pay the price

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le jeudi 13 octobre 1983

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Je disais justement aux conservateurs qui font partie du Comité qu'ils ne seront pas autorisés à poser des questions ce matin parce que les libéraux, eux, ont besoin de toute l'attention possible s'ils veulent améliorer les résultats du sondage Gallup publiés aujourd'hui. Mais vous remarquerez également qu'il n'y a pas de libéraux à ma droite. Je vais donc commencer . . .

M. Dantzer: Ils sont tous trop occupés à les lire.

Le président: Pourquoi n'y a-t-il que des conservateurs ici ce matin?

Mesdames et messieurs, nous entendrons d'abord ce matin le Conseil du statut de la femme de l'Ontario, dont la représentante est Sally Barnes.

Bienvenue. Vous savez probablement que nous demandons aux témoins de s'en tenir à un exposé de 10 à 12 minutes, afin de permettre aux députés de poser des questions. C'est du moins l'exemple à suivre. Vous avez la parole.

Mme Sally Barnes (présidente, Conseil du statut de la femme de l'Ontario): Monsieur le président, mesdames et messieurs, j'ai le privilège de représenter ici le Conseil du statut de la femme de l'Ontario, dont je suis la présidente, pour discuter avec vous de cette importante question qu'est la réforme des pensions.

Permettez-moi tout d'abord de vous présenter les autres membres de notre délégation. Je suis accompagnée ce matin de Celia Kavanaugh, membre de notre conseil exécutif et avocate de profession, de Marie Corbett, c.r., de Toronto, ancien membre du Conseil et notre conseiller juridique pour notre mémoire sur les pensions. M^me^ Corbett a été conseillère juridique auprès de la Commission royale de l'Ontario sur l'état des pensions de 1977 à 1980. Il y a également Kay Howland, d'Ottawa, qui préside notre comité sur les pensions.

J'espère que vous avez eu l'occasion de lire notre mémoire qui vous est parvenu il y a déjà quelques semaines. Nous profiterons donc de l'occasion pour en rappeler les points essentiels et pour répondre aux questions que vous voudrez nous poser.

Inutile de vous rappeler que nous nous occupons de cette question depuis si longtemps que c'est devenu un sujet très complexe. Tout d'abord, je vous assure que le Conseil du statut de la femme de l'Ontario se joint aux nombreux autres groupes de femmes qui ont comparu devant vous pour souligner notre conviction intime que nous nous sentons une profonde responsabilité morale à l'endroit de la réforme des pensions au Canada. Vous connaissez maintenant très bien les statistiques indiquant trop clairement que la grande majorité des personnes âgées pauvres au pays sont des femmes. Nous sommes

[*Text*]

to ensure that we do not sit back and watch yet another generation of women head into old age with little or no means of caring for themselves, often through no fault of their own.

We would remind you that for a variety of reasons—such as unequal opportunity, low wages, part-time jobs, inadequate education, lack of retraining and so on—pensions for most women in the workforce will continue to be inadequate unless we do bring about pension reform in this country. Of course, women who stay home to care for their families will end up with no pensions in the same way their mothers and grandmothers did, after what has been a very long, hard, life of serving society in a variety of underpaid roles both within and outside the home. The Ontario Status of Women Council believes that, as surely as family law legislation was the hallmark of the 1970s in social reform legislation in Canada, pension reform must be the legacy of the 1980s. We are very much aware that other groups representing women's interests have recommended the inclusion of home-makers in the Canada Pension Plan.

I hope you will have noticed that we have recommended to you a child-rearing pension. We believe that the raising of children is a benefit to society as a whole, and home-makers fulfilling this function should be afforded pension protection.

The home-making function which benefits a home-maker's spouse, we believe, can more fairly and equitably be recognized through the marriage relationship, and through such protections as are found in the Ontario Family Law Reform Act. As you are well aware, family law legislation varies widely from province to province in this country. The Family Law Reform Act of Ontario, which dates back to 1978, is currently under review, and our council has strongly recommended its revision to include on marriage breakdown the mandatory splitting of RRSPs and employment pensions. We believe this would deal with a portion of the current inequities faced by women in relation to retirement security. Some provinces, of course, already include pension splitting as part of their family law legislation. We believe the existing pension design is one of the reasons why women do not have pensions. Women's work patterns are often broken due to child-rearing responsibilities, and these patterns result in a lack of pension income. Therefore the Ontario Status of Women Council recommends improved portability and earlier vesting as means by which women can obtain pensions in retirement.

We will allude briefly to only one other item in our brief, that which concerns part-time workers and the increased protection we must give them. We would remind you that close to one out of every four women in the Ontario workforce is employed on a part-time basis, and of course one of the reasons many choose this type of employment is to enable them to carry out child-rearing responsibilities as well.

The Ontario Status of Women Council feels very strongly that part-time employees should be treated more equitably and that one of the basic rights available to them should be pension provisions. We believe that part-timers should be entitled to

[*Translation*]

convaincus que les Canadiens sont prêts à mettre le prix et à ne pas rester les bras croisés, tandis qu'une autre génération de femmes aborde la vieillesse avec très peu de moyens pour subvenir à leurs besoins et ce, bien malgré elles souvent.

Pour une foule de raisons telles que l'inégalité des chances, les bas salaires, le travail à temps partiel, un manque d'instruction, un manque de recyclage, etc., les pensions de la plupart des travailleuses continueront d'être insuffisantes à moins que nous procédions à une réforme de tout le système des pensions au pays. Evidemment, les femmes qui restent à la maison pour prendre soin de leur famille ne recevront pas plus de pension que n'en ont reçu leurs mères et grand-mères malgré une très longue et très dure vie au service de la société à divers titres, toujours mal payées, à la maison comme à l'extérieur. Le Conseil du statut de la femme de l'Ontario croit que la réforme des pensions doit être le legs des années 1980 tout comme le droit de la famille est venu couronner dans les années 1970 la réforme de la législation sociale au Canada. Nous savons pertinemment que d'autres groupes représentant les intérêts des femmes ont recommandé que les femmes au foyer soient admissibles au Régime de pensions du Canada.

Vous avez probablement remarqué que nous recommandons une pension pour l'éducation des enfants, car cela profite à l'ensemble de la société et les femmes au foyer qui remplissent ce rôle devraient se voir garantir une pension.

La fonction de ménagère qui profite au conjoint de celle-ci serait plus équitablement reconnue par le mariage et par les dispositions protectrices de la Loi sur la réforme du droit de la famille en Ontario. Vous savez que le droit de la famille varie énormément d'une province à l'autre. La Loi sur la réforme du droit de la famille de l'Ontario, qui remonte à 1978, fait en ce moment l'objet d'une révision, et notre conseil a recommandé qu'on en profite pour inclure le partage obligatoire des R.E.E.R et de la pension offerte par les employeurs au moment de la dissolution du mariage. À notre avis, cela réparerait certaines injustices que subissent les femmes à propos des revenus de retraite. Certaines provinces ont déjà inclus dans leur droit de la famille le partage de la pension. Nous croyons que la conception actuelle de la pension est l'une des raisons pour lesquelles les femmes n'en ont pas. Les femmes quittent souvent leur emploi pour élever leurs enfants, ce qui leur retire le droit à une pension. Par conséquent, le Conseil du statut de la femme de l'Ontario recommande une meilleure transférabilité et une dévolution plus rapide afin que les femmes puissent toucher une pension au moment de leur retraite.

Nous allons brièvement faire allusion à un autre point de notre mémoire qui touche les travailleurs à temps partiel et la protection accrue qu'on devrait leur accorder. Nous vous rappelons que près d'une femme sur quatre en Ontario travaille à temps partiel et que si la plupart choisissent ce genre d'emploi, c'est en particulier afin de continuer à élever leurs enfants en même temps.

Le Conseil du statut de la femme de l'Ontario est convaincu que les employés à temps partiel devraient être traités plus équitablement et que l'un des droits fondamentaux qu'on devrait leur accorder est celui à la pension. Nous croyons que

[*Texte*]

participate on a prorated basis in pension plans where such plans are available to full-time employees.

With those brief opening remarks, Mr. Chairman, I would bring my comments to a close and turn to Marie Corbett on my left, who would ask you to turn to page 25 in our brief, where she will run over with you some of our recommendations which hopefully would elicit some questions from members of this task force.

Ms Marie Corbett, Q.C. (Research Consultant, Ontario Status of Women Council): Mr. Chairman, members of the task force, on page 25 of the council's brief, the Ontario Status of Women Council makes the following recommendations:

1. An immediate increase in income supplements for the single elderly to the low income cut-off level for single persons or at least to a fair proportion of the prevailing income guarantee for an elderly couple. Income guarantees for the single elderly should be not less than two thirds of those provided for couples.

2. An increase in the CPP benefit formula so as to provide a pension of 50% of earnings up to the average industrial wage, (AIW), including the Old Age Security pension.

3. With respect to employment pension plans, the council recommends improved portability on termination of employment, with vesting and locking-in after five years of service; the recognition of the employee's right to transfer the value of vested benefits to an RPA or new employment pension plan, subject to adjustment where such benefits are not fully funded; and the creation of a national central pension agency to maintain individual records of vested pension entitlements.

4. We recommend a minimum interest rate for refunds of employee contributions—that is, on termination before vesting—of not less than the annualized rate of the chartered banks for non-chequing accounts, compounded annually.

5. The council recommends extension of coverage to part-time employees who perform 600 hours of service or more in a year under conditions consistent with those applicable to full-time workers.

6. A measure of inflation protection for employment pensions, particularly for the vested pensions of terminated employees.

7. The elimination of sex discrimination in pension benefits and all annuities.

8. More flexible RRSP provisions to permit tax-deductible contributions to make up for earlier years of low contributions or no contributions.

9. The adoption of a child-rearing pension as part of the Canada Pension Plan to provide pensions for the years spent caring for children under age 12.

[*Traduction*]

les travailleurs à temps partiel devraient être autorisés à cotiser au prorata aux régimes de pension, partout où de tels régimes sont offerts aux employés à temps plein.

Cela dit, monsieur le président, je vais m'arrêter là et céder la parole à Marie Corbett, assise à ma gauche, qui va vous demander d'ouvrir le mémoire à la page 25, car elle va vous résumer certaines de nos recommandations qui, nous l'espérons, susciteront des questions de la part des membres du groupe d'étude.

Mme Marie Corbett, c.r. (conseillère à la recherche, Conseil du statut de la femme de l'Ontario): Monsieur le président, messieurs et mesdames les membres du groupe d'étude, le Conseil du statut de la femme de l'Ontario propose à la page 25 de son mémoire les recommandations suivantes:

1. Une hausse immédiate des suppléments de revenu versés aux personnes âgées seules jusqu'au seuil le plus bas de revenu des célibataires ou au moins jusqu'à un pourcentage raisonnable du revenu présentement garanti aux couples âgés. Le revenu garanti des personnes âgées seules ne devrait pas être inférieur aux deux tiers de celui assuré aux couples.

2. Une majoration de la formule de prestations du R.P.C. afin que la pension corresponde à 50 p. 100 des revenus jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen, y compris la sécurité de la vieillesse.

3. À propos des régimes de pensions des employeurs, le Conseil recommande une meilleure transférabilité au moment de la cessation d'emploi, avec dévolution et immobilisation des fonds après cinq années d'ancienneté, la reconnaissance du droit d'un employé de transférer la valeur de la pension acquise dans un C.E.P. ou dans le Régime de pensions du nouvel employeur, sous réserve de rajustement si la pension n'est pas pleinement capitalisée, et enfin la création d'une agence nationale des pensions qui tiendrait les dossiers de tous ceux qui ont acquis des droits à une pension.

4. Nous recommandons un taux d'intérêt minimum pour le remboursement des cotisations des employés—c'est-à-dire pour ceux qui quittent leur emploi avant la dévolution—intérêt qui ne devrait pas être inférieur au taux annuel imposé par les banques à charte pour les comptes d'épargne, et devrait être composé annuellement.

5. Le Conseil recommande d'améliorer la protection des employés à temps partiel qui travaillent 600 heures ou plus par année à des conditions semblables à celles des travailleurs à temps plein.

6. Un certain degré de protection contre l'inflation pour les pensions privées, surtout pour les pensions acquises des employés qui ont quitté leur emploi.

7. La suppression de la discrimination sexuelle pour les pensions et toutes les rentes.

8. Des dispositions plus souples des R.E.E.R. afin d'autoriser des cotisations déductibles compensant les faibles investissements ou l'absence d'investissements des premières années.

9. L'adoption d'une pension pour l'éducation des enfants comme partie intégrante du Régime de pensions du Canada afin que ceux qui se sont chargés de l'éducation des enfants de moins de 12 ans reçoivent une pension pour ces années-là.

[*Text*]

With respect to marriage and pension sharing the council recommends:

A. Automatic sharing of employment pensions and RRSPs as family assets on marriage breakdown and the splitting of CPP/QPP pension credits as proposed in the green paper.

• 0910

B. With respect to survivor benefits the council recommends provision for a joint and survivor pension as the normal form of pension, unless waived in writing by both spouses, with the surviving spouse's benefit set at not less than 60% of these retirement benefits.

C. And with respect to the CPP/QPP survivor benefits the council recommends the proposal suggested in the green paper.

The Chairman: Thank you very much.

Before I open up the meeting to questioning by members of the committee, I just want your thoughts in one particular area. We have had some comments—in western Canada largely, but I think we have had the same proposals put forward in the Maritimes—relevant to this theme: With the new emerging work pattern we are now witnessing and at least for the foreseeable future—the next 10 years or so—with high degree of levels of unemployment, if you are working, you may, in fact, be involved in a work sharing pattern or in part-time work. Others have asked us why not just have child-care drop-out provision? Why not allow workers to drop out of the workforce at any time if they want to look after the disabled in their home, or for whatever reasons? In other words, they wanted to have a much more flexible pension system.

Some have said, too, that if you look at the private sector, as an example, you find that most private pension plans are based on a 35-year period of time; that is, if you look at a defined benefit sometimes it is 2% a year times 35 years' service. But the Canada Pension Plan is not designed that way. There are exceptions to this, particularly for women and under the drop-out provision, but it is designed so that if you enter the workforce at age 18 you leave at age 65. There is a different set of years. They allow some flexibility of years whereby you would not use the earnings to compute your average pensions. What do you think of the suggestion that you go to a 35-year base for the Canada Pension Plan?

Ms Corbett: The council has discussed that in its brief and in fact did have lengthy discussions about this proposal. The council felt that the effect of extending the drop-out or shortening the contributory period is another way of delivering benefits. We are not sure that there is any real difference between increasing the design of the CPP which replaces income at 25% . . . I am not sure that, if you took the benefit formula and raised it to the proposal of the council, which is, in effect, about 37.5%, and compared that with having a much shorter contributory period . . . Well, in fact you are quite right; I do not think people today plan to work 47 years minus 15%, and minus some for child-rearing. So the council

[*Translation*]

Quant au mariage et au partage de la pension, le Conseil recommande:

A. Un partage automatique des pensions privées et des R.E.E.R. comme des autres acquêts, au moment de la dissolution du mariage, de même que le partage des crédits du R.P.C. ou du R.R.Q., comme le propose le Livre vert.

B. Pour ce qui est des pensions aux survivants, le conseil recommande que tout régime de pension prévoie une prestation pour les deux conjoints et une prestation aux survivants, à moins que les deux conjoints y renoncent par écrit, la pension aux conjoints survivants ne devant pas être inférieure à 60 p. 100 des revenus de remplacement.

C. Quant à la pension aux survivants du RPC/RRQ, le conseil recommande qu'on adopte la proposition du Livre vert.

Le président: Je vous remercie.

Avant de céder la parole aux députés pour qu'ils posent leurs questions, je voudrais savoir ce que vous pensez d'un domaine particulier. Dans l'ouest du Canada surtout, mais également dans les provinces Maritimes, on a souvent entendu dire qu'étant donné les nouvelles habitudes de travail qui vont prévaloir dans dix ans probablement, à savoir un taux élevé de chômage, un travail partagé ou un travail à temps partiel, pourquoi prévoir une clause d'exemption seulement pour l'éducation des enfants; pourquoi ne pas permettre à tous les travailleurs de quitter le marché du travail n'importe quand s'ils doivent s'occuper, par exemple, d'un handicapé à la maison ou pour une autre raison? Autrement dit, on a demandé un système de pensions beaucoup plus souple.

D'autres ont également fait remarquer que la plupart des régimes de pension privés étaient fondés sur une carrière de 35 ans, c'est-à-dire que la pension est généralement calculée à raison de 2 p. 100 par année de la période de 35 ans. Or, le Régime de pensions du Canada n'est pas conçu ainsi. Il y a des exceptions, par exemple pour les femmes et pour la clause d'exclusion, mais en général, il est conçu de façon que vous quittiez le marché du travail à 65 ans même si vous y êtes entré à 18 ans. Le nombre d'années n'est pas le même. On demande donc que ne soient pas utilisés les revenus de toutes les années pour calculer la pension moyenne. Que pensez-vous de cette suggestion que seulement 35 années de revenu soient retenues aux fins du Régime de pensions du Canada?

Mme Corbett: Le conseil traite longuement de cette proposition dans son mémoire. Il croit que la prolongation de la période d'exclusion ou le raccourcissement de la période de cotisations serait une autre façon de calculer la pension. Nous ne sommes pas certains qu'il y ait une différence réelle entre l'élargissement du RPC, qui remplace 25 p. 100 des revenus . . . je ne suis pas certaine que si vous adoptiez la formule proposée par le conseil pour le calcul de la pension, c'est-à-dire environ 37.5 p. 100, et si vous le compariez à une période de cotisation beaucoup plus courte . . . En fait, je crois que vous avez parfaitement raison. Je ne crois pas que de nos jours les gens prévoient travailler 47 ans moins 15 p. 100 et

[*Texte*]

supports any method whereby there is a greater delivery of pension benefits under the CPP. The first choice was, of course, the 50% design-base including the OAS percentage replacement.

But the council fully recognizes, as is expressed throughout the brief, the significant and detrimental effect of the broken work patterns of women. It is absolutely critical to women's entitlement, and that is one reason why the council recommended a child-bearing pension. It realized that, even if you dropped out for that time, or you stayed at home for 10 years to look after children, you could never make up that lost time for the purpose of getting a pension. It is true that the CPP is universal and covers all employment, but you have to be out there in order to get it. If you have never worked in paid employment for those 10 years, which might be one third of your work life, you can never make it up. So the council felt it was important to make that time pensionable under the CPP. Otherwise, you would never get a proper replacement.

Very few people get a full CPP pension and, in the future, very few people will get it as well. Not many people work on the design model. And I think there is also some level of cynicism out there that you ought to be able, over 25 or 30 years, to provide for your own retirement.

The Chairman: Yes. That is the section on page 6, where, if an increase in the benefits is not possible, you modify the CPP/QPP to deliver more benefits by raising the level. Right?

Ms Corbett: That is correct, yes.

The Chairman: In the area of inflation protection, as you are aware, we have had a tremendous amount of opposition by the business community on pension policy towards any degree of inflation protection. Basically they have said: Allow us, simply on an ad hoc basis, to use the excess interest earned in the pension funds between either existing workers or retirees. What is your feeling? In your recommendation you support some degree of inflation protection based on the CPI with, I assume from reading between the lines, some degree of a capping mechanism similar to what you have here in Ontario.

Ms Corbett: Yes, or 50% of the CPI increase, or something like that. Yes, a more uniform, flat formula.

The Chairman: You were on an Ontario government commission on pension reform, I believe?

Ms Corbett: It was the council. I was not a decision-maker in any way.

The Chairman: The commission itself came out with an extension of the Canada Pension Plan. Their preference was to a money purchase plan design. Can you perhaps elaborate on that as an individual, because I recognize you are here for the Status of Women committee?

Ms Corbett: Let me say at the outset that as the council I favour the greater replacement of income for all workers. Whether you use PERRs or CPP is a question of technique. So

[*Traduction*]

moins quelques années pour élever les enfants. Le conseil est donc d'accord sur toute méthode permettant d'accroître les pensions dans le cadre du RPC. Le premier choix était évidemment une protection de 50 p. 100 y compris le pourcentage de remplacement de la sécurité de la vieillesse.

Mais le conseil reconnaît tout à fait l'impact préjudiciable sur les femmes de leurs périodes d'emploi discontinues. C'est vraiment critique pour les droits de la femme à une pension et c'est pourquoi le conseil recommande une pension pour l'éducation des enfants. On reconnaîtrait ainsi que rester à la maison 10 ans pour élever les enfants ne pourrait autrement jamais être compensé aux fins d'une pension. C'est vrai que le RPC est universel et qu'il assure tous les employés, mais il faut travailler pour en profiter. Si, pendant ces 10 années qui peuvent correspondre au tiers de votre vie active, vous n'avez jamais eu d'emploi rémunéré, vous ne pourrez jamais vous rattraper. Le conseil a donc cru important que cette période soit assurable aux fins du RPC. Sinon, ce ne pourra jamais être compensé.

Très peu de gens reçoivent la pleine pension du RPC, et il en sera toujours ainsi. Très peu de personnes travaillent aussi longtemps que le modèle le prévoit. C'est aussi un peu cynique de dire qu'après 25 ou 30 ans, on devrait être capable d'assurer ses besoins après la retraite.

Le président: En effet. À la page 6, par exemple, vous dites que s'il est impossible d'augmenter les pensions, il faut modifier le RPC/RRQ en haussant le niveau afin d'augmenter les prestations, c'est bien cela?

Mme Corbett: En effet.

Le président: Quant à la protection contre l'inflation, vous savez que les gens d'affaires ont protesté contre toutes formes de protection contre l'inflation. Ils nous ont demandé de tout simplement leur permettre de partager de temps en temps les intérêts excédentaires des fonds de pensions entre les travailleurs et les retraités. Qu'en pensez-vous? Dans votre recommandation, vous êtes en faveur d'une certaine indexation fondée sur l'IPC jusqu'à un plafond, je présume, semblable à celui qui existe en Ontario.

Mme Corbett: Oui, ou 50 p. 100 de la hausse de l'IPC, quelque chose de ce genre. Ce serait une formule plus uniforme.

Le président: Je crois que vous avez fait partie de la Commission du gouvernement de l'Ontario sur la réforme des pensions, n'est-ce pas?

Mme Corbett: Le Conseil en faisait partie. Je n'ai pris aucune décision.

Le président: La commission elle-même a proposé un élargissement du Régime de pension du Canada, préférant un régime à souscription au comptant. Je sais que vous êtes ici pour le Conseil du statut de la femme, mais pourriez-vous nous parler de votre opinion personnelle?

Mme Corbett: Tout d'abord, je dois dire que, comme le Conseil, je suis en faveur du plus fort pourcentage de remplacement des revenus possibles pour tous les travailleurs. Qu'on

[*Text*]

I am not in any way at odds with the council on that. With respect to PERRs, I do not see it as a mandatory private plan. I see it as a universal, government-regulated plan like the CPP but of a different design. My personal preference for providing a replacement of income to all workers would be to have a money purchase supplement to the CPP along the PERRs design.

The Chairman: I am going to open the questioning with Miss MacDonald; but, just before I do, many of the governments that we have met on this tour—and we are going to be meeting with the Ontario government this evening—have stated that if you are going to have any expansion in the public pension plan system it should be above today's benefit levels; it should be on the basis of a fully funded mechanism. So we are back to the money purchase.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

It is nice to join in the welcome to the Ontario Status of Women Council. I would like to know from you just where you place this particular issue in the number of issues you have to grapple with on an ongoing basis. I know you have said in your opening remarks that this should be the social legacy of the 1980s, but a lot of people have made very vague and generalized and well-intentioned statements to it. I want to know what kind of priority you give it in relation to other issues, as it affects women in particular.

Ms Barnes: That is very difficult, Miss MacDonald. I would say very high priority, but to ask me to rate it on a scale of one to five . . . well, there are so many high priorities, as you well know. You are an expert on this subject. If you were to ask me if it is more a priority than strengthening our equal pay laws in Ontario, I would be hard pressed to give you an answer.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One depends on the other.

Ms Barnes: Exactly. The frustrations over all these issues, as you know, are so intermeshed. Surely as child care is part of equal pay so pension reform is part of the whole picture of making sure that the women in this country are better cared for and that the inequities are wiped out. So I cannot give you a priority rating except to say it is very high on our list.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The reason I asked that is because in talking about the relief of present poverty you used the words "an immediate increase in income supplement". We have had a number of representations before us, all of which said that this is the most necessary step to take, and most of them have said "as resources permit". That, to me, always indicates at sometime there in the 1990s or by the year 2000, or whenever; that is, when someone figures resources permit they may get around to it.

[*Translation*]

fasse appel à des régimes privés ou au RPC, c'est une question de choix. Je ne peux donc pas dire que je ne suis pas d'accord avec le conseil. Quant au PERR, je vois mal qu'on l'impose comme régime privé. Je verrais plutôt un régime universel régi par le gouvernement, comme le RPC, mais conçu différemment. Personnellement, je préférerais que tous les travailleurs aient comme revenus de remplacement un régime complémentaire à souscription au comptant en plus du RPC, suivant la formule des PERR.

Le président: Je vais d'abord donner la parole à M^lle^ MacDonald, mais auparavant, beaucoup des gouvernements que nous avons rencontrés pendant ce voyage—et nous devons rencontrer celui de l'Ontario ce soir—ont affirmé que si l'on doit élargir le système des régimes de pension publics, il faudra hausser le niveau des prestations actuelles et il faudrait que les régimes soient pleinement capitalisés. On se retrouve donc à un régime de souscription au comptant.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Je suis très heureuse de pouvoir accueillir, moi aussi, le Conseil du statut de la femme de l'Ontario. Je voudrais savoir quelles priorités vous accordez à ce problème parmi les nombreux autres auxquels vous faites face tous les jours. Je sais que vous avez dit au début que cette réforme serait le legs des années 1980, mais des tas de gens ont fait des déclarations plutôt vagues et générales, quoique pleines de bonnes intentions. Je voudrais donc savoir quelles priorités vous accordez à ce problème par rapport aux autres, surtout étant donné l'effet qu'il a sur les femmes.

Mme Barnes: C'est très difficile, mademoiselle MacDonald. Je peux dire qu'on y accorde une grande priorité, mais ne me demandez pas de le coter sur une échelle de 1 à 5. Vous savez, il y a tant d'autres problèmes très prioritaires également. Vous êtes experte en la matière. Si vous me demandiez s'il a plus d'importance que le renforcement que nos lois ontariennes sur un salaire égal, j'aurais beaucoup de mal à vous répondre.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): L'un dépend de l'autre.

Mme Barnes: Parfaitement. Tous ces problèmes sont étroitement liés les uns aux autres. Tout comme l'éducation des enfants fait partie du problème du salaire égal, la réforme des pensions est l'une des conditions qui permettra aux Canadiennes d'être mieux traitées et qui fera donc disparaître les injustices. Je ne peux donc pas vous donner un ordre de priorités, sinon pour vous dire que ce problème est parmi les premiers sur la liste.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous pose la question parce que quand vous avez parlé des moyens de combattre la pauvreté actuelle, vous avez parlé d'une hausse immédiate des suppléments de revenu. Beaucoup de témoins sont venus nous dire que c'est une mesure indispensable qu'il nous faudrait prendre, suivant la plupart, «lorsque les ressources le permettraient». J'ai toujours cru que cela signifiait à un moment ou à un autre dans les années 1980 ou d'ici l'an 2000,

[*Texte*]

I want some definition of the word "immediate". Are you hearing from people who figure that it is going to be tough to get through this winter unless there is some increase to the income supplement so the present situation does not continue to exist in their regard? Do you actually hear of cases like this? Are they brought to your attention?

• 0920

Ms Barnes: Of course we do, and we heard of people who had difficulty last winter, too. So when we say "immediate", we mean "immediate". I guess we are also practical enough to know that immediate does not mean tomorrow. However, we are not as patient as some of those people to whom you alluded who would suggest "when resources permit". I believe I speak on behalf of the council when I say that we cannot wait in this case because we are talking about very basics. We are talking about basic things like food and shelter. So when we say "immediate", Miss MacDonald, we mean "immediate".

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I know there will be a number of issues that people will want to raise with you, but I now come to the recommendation you make on page 16 under the heading of "The Child-rearing Pension". The chairman of our committee has spoken about the need for flexibility in any pension reform. I think if there is one thing which has come through to us in all of this it is that many of the discriminatory aspects of pensions to date have come about because there has been little flexibility and because there have been certain rigidities written into pension legislation.

One of you used the term "universal" in referring to the Canada Pension Plan. I do not consider it to be universal at all. I consider that with 2 million people outside of it it is far from universal. That is one of the rigidities of the present pension plan.

My concern is that in your saying you would extend the CPP to home-makers caring for children up to the age of 12 you are introducing another rigidity. Who is to say that children up to the age of 12 are the only ones who need care, or that such care up to the age of 12 is the only aspect that should be considered as a contribution to society? What about the child of 13? What makes the child of 13 any different from the child of 12 or the child of 11? That kind of recommendation really concerns me a great deal because I can see all sorts of hazards flowing from it down the road.

Ms Barnes: I think we agree with you completely. That is the trouble with passing any laws, is it not? They have to apply to everybody; they have to be somewhat arbitrary.

In fact, as we went through this, our first choice was 18, was it not? Then, in practical terms, when we started looking at the costing, we realized that while it would have been wonderful to recommend to you that it be applied to all those with children

[*Traduction*]

bref quand quelqu'un aura décidé que les ressources nous le permettent.

Je voudrais donc que vous me définissiez cette «hausse immédiate». Entendez-vous des témoignages selon lesquels il sera difficile de passer cet hiver à défaut d'une hausse du supplément de revenu pour remédier à la situation actuelle? Des gens vous ont-ils dit cela? Ces cas vous sont-ils été signalés?

Mme Barnes: Oui, bien sûr; nous avons également su que certaines personnes avaient eu des difficultés l'hiver dernier. Lorsque nous parlons d'une hausse immédiate, nous entendons bien «immédiate». Par contre, nous avons également le sens pratique; nous savons que cela ne se produira pas demain. Toutefois, nous ne sommes pas aussi patients que ceux dont vous avez parlé, qui seraient favorables à l'idée d'une hausse «lorsque les ressources le permettront». Je crois refléter l'avis du Conseil en disant que dans ce cas-ci, nous ne pouvons pas attendre, car il s'agit de besoins tout à fait essentiels: l'alimentation et le logement. Par conséquent, lorsque nous parlons d'une hausse «immédiate», nous entendons bien «immédiate», mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): On voudra sans doute vous interroger sur bon nombre de sujets, mais j'aimerais soulever une question qui découle d'une recommandation à la page 16 où il est question de pension pour l'éducation des enfants. Le président de notre Comité a signalé la souplesse nécessaire à toute réforme des pensions. Nous avons tous compris que bon nombre des aspects discriminatoires du système de pension constatés à ce jour sont le résultat d'un manque de souplesse et de certaines dispositions inflexibles de la Loi sur les pensions.

Quelqu'un parmi vous a utilisé le terme «universel» en faisant allusion au Régime de pensions du Canada. Pour ma part, j'estime qu'il n'est pas du tout universel. Deux millions de personnes n'y adhèrent pas: il est donc loin d'être universel. Voilà un des manques de souplesse du système actuel.

Vous appuyez l'extension du RPC aux personnes au foyer responsables des enfants âgés de moins de 12 ans; à mon avis, c'est inclure une autre disposition inflexible. Qui peut dire que seuls les enfants âgés de moins de 12 ans ont besoin de soins ou que ces soins ne constituent plus une contribution valable à la société lorsque les enfants ont dépassé l'âge de 12 ans? Qu'en est-il de l'enfant âgé de 13 ans? Comment l'enfant de 13 ans diffère-t-il de celui de 12 ou de 11 ans? Ce genre de recommandation m'inquiète beaucoup: elle pourrait soulever toutes sortes de problèmes.

Mme Barnes: Je crois que nous sommes tout à fait d'accord avec vous. Mais voilà un des inconvénients lorsqu'il s'agit d'adopter une loi, n'est-ce pas? Elles doivent être universelles, et arbitraires, dans une certaine mesure.

En réalité, lorsque nous avons étudié la question, nous avons d'abord fixé notre choix à 18 ans, n'est-ce pas? Puis, nous avons étudié l'aspect pratique de la question, les coûts, nous avons reconnu qu'il serait merveilleux de faire appliquer cette

[*Text*]

under the age of 18 in practical terms and somewhat arbitrarily we chose the age of 12. But you are quite right: we could have chosen 10 or 14.

In the same way is chosen the age of 65 as a retirement age in this country, which is also a bit ridiculous, I guess, in human terms because it is too arbitrary as individual human beings. Or you have to be 16 to drive an automobile. All of these things are somewhat unfair, I guess, but we felt we had an obligation to you not just to recommend a child-rearing pension but to be of some assistance in suggesting some age, albeit somewhat arbitrary as it is.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Since I only have one more question, I will come to another area which is concerning me a great deal and has come to the fore in recent days.

In the middle of page 19 you are talking about sharing pensions on marriage breakdown. You say:

> Normally . . . pensions are not included in family assets.

I think that has been the way in which people in marriage breakdown have looked upon the CPP particularly as being outside of family assets—that it was there; you knew it could be divided. Then, as you are aware, the other day there was a court ruling which changed that. It is relevant to anyone who had signed a waiver saying that they released the estate but suddenly finds in the middle of divorce proceedings that they are caught in a trap. It has been indicated that pensions are indeed included in family assets.

You go on to recommend, however, that pensions be shared at marriage breakdown as family assets as follows, and you set out certain stipulations. The question I have asks whether or not this will get around the situation which a number of women are facing at present as a result of that court ruling—I mean where they began divorce proceedings under one set of rules, so they thought, and are going to end up divorce proceedings under another set of rules, which puts them in a situation where they end up losers.

Ms Barnes: That is absolutely true, and I think part of the answer to that is what you are doing, by travelling around as you are, and what we are all doing here today, talking about pension reform so people will have a better understanding of what we are talking about, the value of pensions. Then when women go into divorce proceedings it will occur to them—which I think it often does not, or even to their lawyers—that the pension is a very valuable asset and is something they should be considering.

When you look at the statistics, the number of divorce cases where the pension becomes something to even negotiate over is so small it is discouraging, is it not? I think the public awareness is very little on pensions. But certainly you are doing your part now on this committee. I think a lot of it is public education.

Marie Corbett, do you have more to say on this?

[*Translation*]

disposition jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de 18 ans; mais pour des raisons pratiques et quelque peu arbitraires, nous avons arrêté notre choix à l'âge de 12 ans. Mais vous avez tout à fait raison: nous aurions pu choisir 10 ans ou 14 ans.

On a choisi 65 ans comme âge de retraite un peu de la même façon, c'est un peu ridicule sur le plan humain, car c'est trop arbitraire et il ne faudrait pas traiter les êtres humains ainsi. Par ailleurs, il faut avoir atteint l'âge de 16 ans pour conduire une voiture. On peut prétexter que toutes ces mesures sont un peu injustes; toutefois, nous avons cru bon non seulement de vous recommander de verser une pension pour élever des enfants mais encore de vous aider en proposant une limite d'âge, si arbitraire qu'elle soit.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'ai qu'une autre question à poser; il s'agit d'un autre sujet qui m'intéresse vivement et dont on discute beaucoup dernièrement.

Au milieu de la page 29, vous parlez du partage des pensions lors de la rupture du mariage. Vous dites:

> Normalement . . . les pensions ne sont pas considérées comme faisant partie de l'actif de la famille.

C'est bien la façon dont les gens visés par la rupture du mariage ont envisagé le RPC; il ne faisait pas partie de l'actif; on savait qu'il pouvait être partagé. Puis, comme vous le savez, l'autre jour, un tribunal a rendu une décision qui a changé cela. Cette décision intéresse toute personne ayant signé un document renonçant à la propriété, mais qui, se trouve soudain en instance de divorce et prise au piège. On a indiqué que les pensions font en effet partie de l'actif d'une famille.

Toutefois, vous recommandez que les pensions soient partagées lors de la rupture du mariage selon certaines modalités. Voici où je veux en venir: à la lumière de cette décision, certaines femmes avaient intenté une action en divorce en se fondant sur certains règlements; la cause sera étudiée en fonction d'une autre série de règlements, de telle sorte que les femmes risquent d'en sortir perdantes.

Mme Barnes: C'est tout à fait vrai; une partie de la réponse se trouve dans ce que vous faites, en vous déplaçant dans le pays, en discutant comme nous le faisons aujourd'hui de la réforme des pensions; c'est la façon qui nous permettra de mieux comprendre quelle est la valeur des pensions. Puis, lorsqu'une femme intentera une action en divorce, elle considérera la pension comme un actif de grande valeur dont il faut tenir compte; par le passé, il arrivait que ni les femmes ni leur avocat n'y songent.

Si vous regardez les statistiques, le nombre de cas de divorces où la pension entre en ligne de compte est réduit à tel point que la situation est décourageante, n'est-ce pas? À mon avis, le public n'est pas beaucoup sensibilisé à l'importance des pensions. Mais le Comité contribue sans doute à redresser la situation. Il s'agit dans une grande mesure d'éduquer le public.

Marie Corbett, voulez-vous ajouter quelque chose?

[*Texte*]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just want to make sure that by including it in family assets we are not making it, again, more difficult.

Ms Barnes: We might well be, but it seemed to us that was the way to at least get some guarantee on the subject. It might raise a difficulty as well, but at least it gives a guarantee to those women involved.

Ms Corbett: I think as a practical matter that the sharing of all pensions on marriage breakdown will probably in individual situations effect the greatest replacement of income for women in retirement. That is because you can be talking about large sums of money as opposed to half the CPP credits, say, or pension during the period of marriage. There is always a problem of interfering with contractual provisions.

Now the problem with the CPP, providing that the credits are split . . . Well, first of all it was on application of the spouses. Unlike the family asset legislation . . . If an object or item is a family asset, it means that the spouses own it equally whether they paid for it or not, whether they wanted it or not. It goes much further than providing that a credit is split on application when, prior to making the application, an individual spouse, through ignorance likely, did not in a separation agreement think of that particular situation and then, just in satisfaction of the support payments and so on, or property transfers, signed away all rights. It is just a boiler-plate clause that if you have been satisfied on *x*, *y*, *z* then you sign everything else away. In so signing everything else away of course they signed away their right to apply for the credit splitting.

The family asset situation, however, is much, much stronger because there is not an automatic ownership but there is a presumptive ownership which is very strong. It is true that you could waive your right to the pension, but if you adopt the law as it exists with respect to the matrimonial home it is a very rare situation, and you can also go to court for relief if the signing away has been unconscionable. So there is an awful lot more protection with respect to having pensions shared as family assets, and in our view we think the provision for the splitting of employment pensions, which are just now coming into full payment, if you like, will effect a tremendous transfer of income to divorced spouses.

The Chairman: Mr. MacLellan and Mr. Reid, in that order.

Mr. MacLellan.

• 0930

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

I just want to go back, if I may for a minute, to the child-rearing drop-out which you advocate should be to the age of 12. As you probably know, most of the groups which have come before us have requested that it be the age of seven, which of course is what it is now. There have been others who have said that equally as important would be a drop-out provision for those who looked after disabled relatives, parents, whatever, because they are responding to a very definite

[*Traduction*]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je veux m'assurer que si l'on considère la pension comme faisant partie de l'actif d'une famille, nous ne rendons pas la situation plus difficile.

Mme Barnes: C'est fort possible; toutefois, il nous a semblé que ce serait la façon de réaliser des progrès. Il y aura peut-être quelques difficultés, mais ce sera rassurant pour les femmes visées.

Mme Corbett: Sur le plan pratique, le partage de toutes les pensions lors de la rupture d'un mariage deviendra probablement, dans certains cas, la plus grande source de revenu de remplacement pour les femmes à la retraite. Car il peut s'agir de sommes considérables par opposition à la moitié des crédits de pension en vertu du RPC ou d'une pension durant la période de mariage. Lorsqu'il s'agit de dispositions de contrat, il y a toujours des problèmes.

Or, on procédait au partage des crédits si les deux conjoints le demandaient. Si un objet ou un article est considéré comme un actif de la famille, les conjoints y ont tous les deux droit, qu'ils en aient fait l'acquisition ou non, qu'ils l'aient voulu ou non. Cette disposition va beaucoup plus loin que celle prévoyant un partage des crédits sur demande comme auparavant où un conjoint demandant la séparation pouvait fort bien ne pas songer à cette situation et renoncait à tous ses droits en échange d'une pension alimentaire ou d'un transfert du titre de propriété. Il s'agissait d'une clause selon laquelle si vous êtes satisfait de certaines conditions, vous renoncez à tout le reste. C'est donc dire que le signataire du document renonçait à son droit de demander le partage des crédits.

Toutefois, les actifs de la famille sont une toute autre affaire; il ne s'agit pas d'une propriété automatique mais d'une propriété présumée, notion qui est beaucoup plus importante. Il est vrai qu'il est possible de renoncer à son droit à la pension; mais si la loi vise les pensions de la même façon qu'elle vise actuellement la maison familiale, une personne pourrait faire appel au tribunal pour se faire indemniser si elle a renoncé à des droits qu'elle ignorait. Par conséquent, si l'on considère les pensions comme faisant partie des actifs de la famille, elles seront beaucoup plus protégées; selon nous, la disposition selon laquelle on partage les pensions provenant de l'emploi, qui sont exigibles au moment du divorce, entraînera un important transfert de revenu aux divorcés.

Le président: M. MacLellan, suivi de M. Reid.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Si vous le permettez, j'aimerais revenir à la disposition sur l'exclusion due à l'éducation des enfants, qui devrait s'appliquer, selon vous, jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge de 12 ans. Comme vous le savez probablement, la plupart des groupes qui ont comparu devant le Comité nous ont demandé de fixer cette limite à sept ans, comme c'est le cas à l'heure actuelle. D'autres nous ont dit qu'il faudrait probablement prévoir une disposition analogue à l'intention des personnes qui

[*Text*]

need—not only to the people they are looking after but to the government. That is because if that person was placed in a government institution, a guest home or a nursing home the cost to the government would be much greater. I just want to get your opinion on that.

Ms Corbett: Well, I do not think anyone on the council would quarrel with you that any person who cares for another person who is not capable of looking after him or herself is providing a valuable social contribution. I think the focus of the child-rearing pension was really to distinguish between various home-making services which all home-makers provide. The council concentrated on the rearing of children as, I suppose, a normal pattern, and designed a child-rearing pension to follow the child-rearing drop-out, and to make those years pensionable. The council would very much like it if included in the child-rearing pension were home care. It is really a question, as the council president said earlier, of drawing lines. We did want to focus on the work patterns of women; that is, the fact that they are interrupted and the fact that even though there is tremendous workforce participation of women in the future—so far as we can foresee it—the child care functions largely will still be done by women.

Mr. MacLellan: Yes.

I would like to go to the statement on page 7 of the brief where you say:

> Generalized criticism directed towards women who terminate employment just before vesting to obtain a refund of contributions is not always warranted.

Then you go on to explain it.

I can appreciate what you are saying. Really, I can. I know there is real competition for the dollar today, and the examples you give are tremendous examples of where money is needed. The only question is that as a committee on pension reform we are saying that perhaps in spite of themselves people must look towards saving for the time when they are over the age of 65. I was just wondering if, in spite of my agreement with that statement, I should ask whether or not there is an overriding provision and we must say that in spite of this people must save for their pension and for the time when they are over the age of 65 because of the cost factor which is going to be prohibitive as the population gets older. I just wanted to get your comments on that.

Ms Barnes: Well, we had that philosophical problem among ourselves. We have free enterprisers among us, you see, too, Mr. MacLellan . . .

Mr. MacLellan: Yes.

Ms Barnes: —but we came down on the side of legislating responsibility to look after ourselves. It is rather sad that as human beings we have to do that, I guess; but that is the side on which we came down—after great discussion, I must tell you. Certainly there are some of us who have very foolishly done what we are describing here: we have taken our pension

[*Translation*]

veulent s'occuper de parents invalides, car elles répondent à des besoins très précis; elles aident non seulement les invalides, mais aussi le gouvernement. Si la personne invalide était placée dans un foyer ou une maison de repos, il en coûterait beaucoup plus cher au gouvernement. J'aimerais avoir votre opinion à ce sujet.

Mme Corbett: Eh bien, au conseil, on ne trouverait rien à redire là-dessus: on fait une contribution sociale valable si l'on s'occupe d'une personne qui n'est pas en mesure de s'occuper d'elle-même. La disposition de pension pour éducation d'enfants devait faire une distinction entre les divers services assurés par toutes les personnes au foyer. Le conseil a porté son attention sur la situation courante dans laquelle on élève des enfants et a conçu cette disposition en fonction de la période actuelle d'exclusion pour éducation pour éviter que cette période entraîne une perte de crédit. Le conseil serait ravi si, dans cette disposition, on tenait également compte des soins offerts à la maison. Il s'agit comme le président l'a signalé un peu plus tôt, de définir les limites. Nous voulions mettre l'accent sur les tendances de travail observées chez les femmes, autrement dit, sur le fait qu'elles interrompent leur carrière; et même si bon nombre de femmes feront à l'avenir partie de la population active selon nos prévisions, ce sera encore elles qui en grande partie éleveront les enfants.

M. MacLellan: Oui.

J'aimerais maintenant passer à une déclaration à la page 7 de votre mémoire:

> Les critiques répandues selon lesquelles les femmes cessent de travailler juste avant la dévolution pour obtenir un remboursement des cotisations ne sont pas toujours justifiées.

Puis, vous expliquez.

Je comprends ce que vous dites. C'est vrai. Je sais que tout le monde est à la recherche de dollars aujourd'hui; vous nous avez donné de très bons exemples de situations où il existe un grand besoin d'argent. Il n'en demeure pas moins que les membres du Comité estiment que les gens devraient probablement faire des économies en prévision du temps où ils auront plus de 65 ans. Je suis d'accord sur ce que vous dites; toutefois, je me demande s'il n'existe pas de situation prépondérante qui nous oblige à dire aux gens qu'ils doivent faire des épargnes en prévision de leur retraite ou du moment où ils dépasseront l'âge de 65 ans, car les coûts seront prohibitifs à mesure que la population vieillit. Qu'en pensez-vous?

Mme Barnes: Eh bien, nous avons débattu de ce problème philosophique nous-mêmes. Vous voyez, monsieur MacLellan, nous aussi comptons parmi nos membres des partisans de la libre entreprise . . .

M. MacLellan: Oui.

Mme Barnes: . . . mais nous avons opté pour une loi nous obligeant à nous occuper de nous-mêmes. Il est triste d'admettre que les êtres humains doivent en venir à cela, je suppose; toujours est-il qu'après des discussions prolongées, nous en sommes venus à cette conclusion. Bien sûr, certains d'entre nous ont été stupides en agissant comme vous l'avez dit: nous

[*Texte*]

money and applied it to mortgages and whatever. But in the long run we go for earlier vesting or whatever, even though it might be a little politically difficult—we would admit that. But perhaps, as we have done in other ways in our society, you have to legislate this kind of thing.

Just here, Mr. Chairman, may I just remind Mr. MacLellan that when we talk about the child-rearing pension we are not really talking about a drop-out; we are talking about a drop-in, really.

Mr. MacLellan: Oh, a drop-in?

Ms Barnes: Yes. I mean we are not recommending that you extend the current drop-out that we are now going to get.

Mr. MacLellan: Oh, I see.

Ms Barnes: We are suggesting that this be a child-rearing pension for which the spouses of the child-rearers pay into the Canada Pension Plan, that this pension be provided, not an extension of the drop-out.

Mr. MacLellan: Oh, I see.

The Chairman: Last question, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: It is tough this morning.

I just want to go to page 25, which is the first page of your recommendations, and with regard to employment pension plans. In paragraph B, you say:

> A minimum interest rate for refunds of employee contributions, that is, on termination before vesting, at not less than the annualized rate of the chartered banks for non-chequing accounts, compounded annually.

I wonder if you could give me a little more explanation of that recommendation.

Ms Corbett: As you probably know now, Mr. Chairman, there is no legal requirement to provide any interest at all on a refund of contributions, and the council feels that this is unfair. It really is an application of the notion of pensions as deferred wages, and therefore in contributory plans there should be a fair return on those funds.

Mr. MacLellan: I see.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

May I join my colleagues' response and welcome you and two other members of the council to the table. But I make that comment particularly in light of the more or less official capacity which the Ontario Committee on the Status of Women Council holds.

I follow that up, then, by asking in what areas your recommendations this morning would be at variance with the Royal

[*Traduction*]

avons demandé un remboursement de nos cotisations pour les investir dans des hypothèques ou autrement. Mais au bout du compte, nous favorisons l'idée d'une dévolution anticipée même si cela peut comporter certaines difficultés sur le plan politique. Mais pour ce faire, il faut adopter des lois, comme on l'a fait dans d'autres secteurs de notre société.

A ce moment-ci, monsieur le président, je me permets de rappeler à M. MacLellan que lorsque nous parlons de dispositions de pension pour éducation des enfants, il ne s'agit pas de la clause d'exclusion; il s'agit d'une clause d'inclusion, en réalité.

M. MacLellan: Une clause d'inclusion?

Mme Barnes: Oui. Nous ne vous demandons pas d'étendre l'exclusion actuelle.

M. MacLellan: Ah, je comprends.

Mme Barnes: Nous proposons des dispositions de pension pour l'éducation des enfants par lesquelles les conjoints contribueront au Régime des pensions du Canada; il ne s'agit donc pas d'un élargissement de l'exclusion.

M. MacLellan: Je comprends.

Le président: Votre dernière question, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Ce n'est pas facile, aujourd'hui.

J'aimerais passer à la page 25, la première page des recommandations; au sujet des régimes de pension liés à l'emploi, vous dites au paragraphe B:

> Un taux d'intérêt minimum au remboursement des cotisations de l'employé, autrement dit, lors de la cessation des cotisations avant la dévolution, à un taux qui n'est pas inférieur au taux annuel des banques à charte visant les comptes autres que les comptes chèques, calculé sur une base annuelle.

Pouvez-vous m'expliquer cette recommandation?

Mme Corbett: Comme vous le savez probablement, monsieur le président, aucune loi ne prévoit le versement d'intérêts au remboursement des cotisations, ce qui est injuste, selon le conseil. S'il faut considérer les pensions comme un salaire différé, les régimes contributifs devraient donc prévoir un rendement équitable.

M. MacLellan: Je comprends.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

A l'instar de mes collègues, je vous souhaite la bienvenue à vous et aux deux autres membres du conseil. Je sais bien que le comité ontarien est le porte-parole plus ou moins officiel du conseil.

Sous quels aspects vos recommandations s'opposent-elles à celles de la Commission royale chargée d'étudier les pensions

[*Text*]

Commission on Pensions for the Province of Ontario? What is the present status of that pension reform in the province?

Ms Barnes: Mr. Reid, I think you are being a bit unfair on that one, quite frankly. I think perhaps you should be asking the Ontario government people with whom I understand you are going to meet this evening.

Mr. Reid (St. Catharines): That could help to further your cause.

Ms Corbett: The recommendations do not dovetail with the recommendations of the Ontario Royal Commission in a number of respects. The relief of poverty is similar. The Royal Commission did not recommend increased CPP benefits. It did recommend improved portability and vesting, although the particulars are not the same. It did not recommend the child-rearing pension. It did not recommend sharing of pensions on divorce. It did recommend sharing of survivor benefits. By and large, the recommendations of the Ontario Royal Commission were adopted with some modifications by the Ontario Select Committee reports, save and except for the PERRs proposal.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much. That has been fairly helpful to us.

May I then go on to your conclusion, page 24, which is a fairly bold statement in that the council recommends looking at the redesigning of the present system of retirement, income arrangements, etc. Any pension reform basically is going to be of benefit to women. One of the concerns set out in the green paper, and a real concern to the task force throughout our travels across the country, is that expansion of coverage. Now, I would want you to be more specific. How can we obtain the kind of expansion which will be necessary to give a far greater range of Canadians an opportunity to participate in a retirement pension plan program?

Ms Corbett: The council recommends that there be an increased CPP benefit. The council does not feel that the private sector will provide the gaps in coverage. Indeed, I am not sure that it is necessary. The council believes that the improvements should come on plans like the Canada Pension Plan to provide greater replacement of income for all persons in retirement. We do not feel that overall coverage is going dramatically to increase from 50% at any point in time. We see that coverage by age and sex to be much more critical factors. The coverage data shows that coverage increases steadily for men who are employed and yet the highest coverage for women is between ages 25 and 34. So there are particular coverage problems for women.

• 0940

Mr. Reid (St. Catharines): The chairman is pressing me.

I would have liked to have followed that up, but I just want to make a quick reference to the RRSP. You have not made any reference to the RPAs at all, and I am looking at where in the private sector we can expand that coverage or use vehicles which may be readily available for that purpose. You recom-

[*Translation*]

dans la province de l'Ontario? Dans cette province, où en sommes-nous rendus sur le plan de la réforme des pensions?

Mme Barnes: Monsieur Reid, vous vous montrez un peu injuste à notre égard. Il me semble que vous devriez poser cette question aux représentants du gouvernement ontarien que vous rencontrerez ce soir, si j'ai bien compris.

M. Reid (St. Catharines): Mais vous pourriez défendre vos positions.

Mme Corbett: Les recommandations ne concordent pas avec celles de la Commission royale d'enquête ontarienne dans bien des cas. Les recommandations visant à améliorer la situation des pauvres sont semblables. La Commission royale n'a pas recommandé une augmentation des prestations du RPC, elle a recommandé certaines améliorations dans la transférabilité et la dévolution, mais il ne s'agit pas des mêmes recommandations que nous. La commission n'a pas recommandé un partage des pensions lors d'un divorce. Elle a recommandé un partage des prestations du survivant. Dans l'ensemble, les recommandations de la Commission royale ontarienne ont été quelque peu modifiées et reprises dans certains rapports du comité spécial ontarien, exception faite de la proposition de PERR.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup. Ces renseignements nous seront très utiles.

Passons maintenant à votre conclusion de la page 24; vous affirmez assez courageusement que le conseil cherche à redéfinir le système actuel des pensions, de protection du revenu, etc. Toute réforme du système des pensions doit profiter aux femmes. Dans le Livre vert, et dans les témoignages que nous avons entendus lors de nos déplacements à travers le pays, on s'intéresse à un élargissement de la protection. Or, j'aimerais que vous nous donniez plus de précisions. Comment pouvons-nous élargir cette protection pour donner à un plus grand nombre de Canadiens l'occasion de participer à un régime de pensions de retraite?

Mme Corbett: Le conseil recommande une majoration de la prestation du RPC. Il n'estime pas que les régimes privés combleront les lacunes de protection. Des améliorations devraient être apportées au Régime des pensions du Canada pour assurer un plus grand revenu de remplacement aux gens qui prennent leur retraite. Nous ne pensons pas que la protection générale augmentera de 50 p. 100 d'un moment à l'autre. Il est plus important d'assurer une protection en fonction de l'âge et du sexe. Selon les données, la protection augmente de façon continue pour les hommes qui ont un emploi et pourtant, la plus grande protection est assurée aux femmes âgées de 25 et 34 ans. Il existe donc certains problèmes au niveau de la protection des femmes.

M. Reid (St. Catharines): Le président me demande de faire vite.

J'aurais aimé poursuivre là-dessus, mais j'aimerais aborder rapidement la question des REER. Vous n'avez pas du tout parlé des CPE, et je cherche comment nous pourrions étendre la couverture ou l'application de cette mesure au secteur privé. Vous recommandez des heures plus souples, des dispositions

[*Texte*]

mend more flexible hours, RRSP provisions, which means that you anticipate their continuation into the pension plan of tomorrow with an increased benefit under the RRSPs. What role do you see the RPA performing?

Ms Corbett: May I refer you, Mr. Chairman, to our recommendation with respect to employment pension plans. We recommend that the RPA be used to transfer the termination value of all vested benefits into an RPA.

Mr. Reid (St. Catharines): A pretty limited purpose, I guess.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Reid. I promise you first lead-off questions in the next round.

I would thank Ms Barnes and her colleagues for the presentation made here this morning. I know that you are probably as much aware as anybody else in this room of the complexities of trying to ascertain a consensus in this nation on the pension issues, and I hope that when a report is tabled you will admit at least that we have moved the pension debate one step forward to a more equitable system. Thank you for appearing.

Ms Corbett: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I now call on the Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform. Are Christine Smith and Andrea Levan in the audience? I might just say that my colleagues cannot understand how a Sudbury group is appearing here in Toronto, but I have assured them that had they asked for the same treatment I could have had people in from Cape Breton into Halifax or from Scarborough into Toronto.

Ms Christine Smith (University Women's Club of Sudbury): Well, for the record, we have been wondering all morning how we got here, too!

The Chairman: Kindly disregard that last remark.

Ms Andrea Levan (Sudbury Women's Action Group): I would like to begin by thanking you for inviting us to appear before you.

I would like to introduce my colleagues. I am Andrea Levan and this is Christine Smith and Jean Smith. Jean has asked me to tell you she is replacing one of our members on one day's notice, and we indeed thank her for being here with us.

Before I begin to discuss our views on pension reform I would like to tell you something about the group of women we are speaking for today. The Sudbury Women's Action Commitee on Pension Reform was formed for the sole purpose of preparing the brief you have before you, and it will cease to exist when we leave this room today. Our group has consisted of the women's adviser from our local community college and one representative from each of five different women's groups in Sudbury, who had all been independently exploring the problem of pension reform as it will affect the lives of women. Each of us represents women from quite different financial,

[*Traduction*]

relatives au REER, ce qui donne à entendre que vous prévoyez la prorogation de cette mesure dans les régimes de pension de demain avec des prestations accrues pour les REER. Quel sera le rôle du CPE dans tout cela?

Mme Corbett: Permettez-moi, monsieur le président, de vous référer à notre recommandation concernant les régimes de pension d'emploi. Nous recommandons que la valeur à la fin de l'emploi de toutes les prestations dévolues soit transférée dans un CPE.

M. Reid (St. Catharines): C'est un objectif assez limité, à la fin du compte.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Reid. Je vous promets de vous accorder la première question au prochain tour.

J'aimerais remercier M^me^ Barnes et ses collègues pour le mémoire qu'elles nous ont présenté ce matin. Vous connaissez probablement autant que n'importe qui ici les problèmes que nous éprouvons à obtenir un consensus au pays sur la réforme des pensions; j'espère que, lorsque nous déposerons notre rapport, vous conviendrez qu'il marque un progrès vers un système plus équitable. Merci d'être venues.

Mme Corbett: Merci, monsieur le président.

Le président: Je demande maintenant au *Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform* de s'approcher. Christine Smith et Andrea Levan sont-elles ici? Je vous fais remarquer que mes collègues ont du mal à comprendre comment un groupe de Sudbury comparaît ici à Toronto, mais je les ai assurés, que s'ils l'avaient demandé, j'aurais pu inviter des gens du Cap-Breton à comparaître à Halifax ou des gens de Scarborough à venir à Toronto.

Mme Christine Smith (*University Women's Club de Sudbury):* Et bien, disons que nous nous sommes posées la même question ce matin!

Le président: Oublions ce dernier commentaire.

Mme Andrea Levan (*Sudbury Women's Action Group):* J'aimerais commencer par vous remercier de nous avoir invitées.

J'aimerais vous présenter mes collègues. Je suis Andre Levan et mes collègues sont Christine Smith et Jean Smith. Jean Smith m'a demandé de vous dire qu'elle remplace un de nos membres avec un préavis d'une seule journée, et nous la remercions d'être là avec nous aujourd'hui.

Avant de commencer à vous exposer nos vues sur la Réforme des pensions, j'aimerais vous parler un peu du groupe de femmes que nous représentons aujourd'hui. Le *Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform* a été formé dans l'unique but de rédiger le mémoire que vous avez en main, et le groupe sera dissout lorsque nous quitterons la salle aujourd'hui. Notre groupe est constitué de la conseillère de notre collège communautaire et d'une représentante de chacun des cinq groupes de femmes de Sudbury qui se sont penchées sur le problème de la Réforme des pensions et sur son incidence sur la femme. Chacune d'entre nous représente des

[*Text*]

social and political bases; that is, in total 850 women from the Sudbury area are represented by our groups.

The brief we prepared is perhaps not unusual in its content, but we do feel that it is unusual in that it represents a consensus by women of different views. When we began to write our brief the question that faced us was this: Could we find a common ground? Could we reach an agreement on the issues? And quite apart from the question of whether 850 women could agree on anything, which many people observing us seem to think was impossible, the whole question of pension reform, as I do not need to tell you, is so complex that it is very difficult to reach agreement even with two or three people participating in the discussion. Of course, it is about this very complexity that people hold very strong views. But the outcome for us was very satisfactory. We did reach substantial agreement on a great many points of pension reform as we feel it affects women.

Our one point of difference, as our brief makes clear, is whether or not the CPP should be expanded. I am not trying to minimize the importance of that issue, but we have not been able to reach an agreement on it and would like, instead, to focus on things which we did agree about and which we feel are very important.

I will move on now to the main points of our brief. There are really two issues, when you look at the problem of pension reform for women, which are important. The first of those is coverage. Many women are not covered by pension plans. The second problem is that many women currently on pensions just do not have enough to live on. I would like to deal with those two problems separately.

First, there is the problem of coverage. We do feel that employer-sponsored plans have an important role to play, especially as more women move into the workforce. But at the present moment only 15% of women are covered by such plans, and we feel that reforms which will improve women's access to these plans are very urgent.

One, we recommend much earlier vesting of employer-sponsored plans, and we came to the conclusion that one year was a reasonable term of service, and that is the term of vesting that we are recommending.

Two, part-time workers should be included in employer-sponsored plans. Many women are working part time but on a regular basis and should have a chance to participate.

Three, we feel that the green paper's proposal of establishing Registered Pension Accounts for every individual is a very valuable suggestion which could be used to help women and indeed all individuals to build up their pension assets. The RPA is important for several reasons. First of all, it will centralize and keep a record of each individual's assets.

[*Translation*]

femmes dont la situation financière, sociale et politique varie considérablement; au total nos groupes représentent 850 femmes de la région de Sudbury.

Le mémoire que nous avons rédigé n'est peut-être pas inhabituel quant à sa teneur, mais nous estimons qu'il sort de l'ordinaire dans la mesure où il représente la voix de femmes aux opinions variées. Lorsque nous avons commencé à le rédiger, la grande question qui se posait était la suivante: Serait-il possible de trouver un terrain d'entente? Serait-il possible de nous entendre sur les diverses questions? Et la question n'était pas de savoir si 850 femmes pouvaient s'entendre sur quoi que ce soit, comme de nombreux observateurs semblaient en douter, puisque je n'ai pas à vous dire que toute la question de la Réforme des pensions est si complexe qu'il est même très difficile d'obtenir un consensus avec seulement deux ou trois personnes qui participent au débat. Evidemment, c'est au sujet de la grande complexité du problème que les gens ont des idées bien arrêtées. Mais le résultat a été très satisfaisant. Nous avons réussi à nous entendre sur de nombreux éléments de la Réforme des pensions et sur leur incidence sur la femme.

Un point de divergence, comme notre mémoire le fait ressortir, porte sur la question de savoir si le Régime de pension du Canada devrait être étendu. Je n'essaie pas de minimiser l'importance de la question, mais nous n'avons pas réussi à nous entendre sur ce sujet, alors je préférerais insister sur les points de consensus que nous estimons très importants.

J'aborderai maintenant les principaux points de notre mémoire. En réalité, il y a deux questions importantes pour la femme en ce qui concerne la Réforme des pensions. La première, c'est la participation. Beaucoup de femmes ne participent pas à des régimes de pension. Le deuxième problème est que bien des femmes ne parviennent pas à vivre convenablement avec leur pension. J'aimerais discuter de ces deux problèmes séparément.

Premièrement, le problème de la participation. Nous estimons que les régimes de l'employeur ont un rôle important à jouer, d'autant plus que plus de femmes entrent maintenant dans la population active. À l'heure actuelle, seulement 15 p. 100 des femmes participent à des régimes de pension, et nous estimons qu'il est très urgent d'apporter des réformes qui amélioreront l'accès de la femme à ces régimes.

Pour commencer, nous recommandons une dévolution plus hâtive des régimes de l'employeur, et nous avons conclu qu'un an constituait une période d'emploi raisonnable; c'est ce que nous recommandons pour la dévolution.

Deuxièmement, les travailleurs à temps partiel devraient participer aux régimes de l'employeur. Beaucoup de femmes travaillent à temps partiel, mais sur une base régulière, et elles devraient pouvoir participer aux régimes.

Troisièmement, nous estimons que la proposition du Livre vert visant l'établissement de comptes de pension enregistrés pour tout le monde est une suggestion très valable qui pourrait aider la femme, en fait, tout individu à se bâtir des actifs de pension. Le CPE est important pour plusieurs raisons. Premièrement, il permettra de centraliser et de conserver un

[*Texte*]

Secondly, of course, it provides portability and flexibility. And third—this being a reason people perhaps do not think of right away—it serves an educative function. It keeps people aware of how much they are providing for their own retirement. Finally, it provides a savings vehicle as well which people can contribute to.

A second important way in which we feel this task force must address reform is to consider carefully the changing nature of marriage in our society. First of all, it may not last. One in three marriages ends in divorce in this country, and many predictions are that the number will become greater. The system of survivor benefits as it currently exists is becoming increasingly inequitable, yet 9 out of 10 women will marry and we must consider how to accommodate what happens to the earning patterns in marriage. Marriage must be regarded as an equal economic partnership. Sometimes, indeed, the partners do earn equal amounts, but of course much more often one partner earns far less. Yet the total income of the marriage unit must be regarded when we consider the pension. So we recommend that pension credits be split equally, both in employer-sponsored plans and in public plans. We feel this is really the only way to accommodate the changing patterns of marriage.

Secondly, married people must be encouraged to think in terms of providing for two pensions. They are a group of two, and they must be encouraged to think of this. So we urge you to make equal splitting of pension credits mandatory and automatic so each person in the partnership is earning a pension in his or her own right. This is with regard both to the employer-sponsored plans, which of course will have to be negotiated with the provinces and in the CPP.

My last point is that if pension reform for women is largely a matter of coverage we cannot ignore those 2.4 million women who are full-time home-makers and who may never enter the workforce. We feel that the only vehicle which exists, apart from private savings, which could be adapted to provide them with a pension is the CPP. Therefore we recommend that home-makers be included in the Canada Pension Plan. Although it is true that home-making is not paid work, it is ridiculous to treat it as unemployment because it is not unemployment. It is a job that is valuable to all members of society.

Our recommendations follow closely those proposed by Louise Dulude of the National Action Committee and consequently we have not gone into detail in our brief on those proposals. Briefly, the main points are that the home-makers would be entitled to provide pension contributions up to an amount equal to half the average industrial wage. Those contributions would be subsidized for home-makers who have children under 7 years of age, and paid by the husband after that, or, where the wife is the wage earner, then his would be paid by her.

[*Traduction*]

dossier des actifs de chacun. Deuxièmement, il assure la transférabilité et la souplesse du régime. Troisièmement, c'est quelque chose à laquelle on ne pense pas immédiatement, le CPE joue un rôle éducatif. Il permet aux gens de savoir dans quelle mesure ils s'assurent un bon fonds de retraite. Finalement, le CPE constitue un programme d'épargne auquel les gens peuvent contribuer.

Un deuxième point important auquel le Comité doit accorder une attention particulière est l'évolution du mariage dans notre société. D'abord, le mariage peut ne pas durer. Un mariage sur trois au pays se termine par un divorce, et on prévoit que ce nombre s'accroîtra encore. Le système des prestations destinées aux survivants tel qu'il existe actuellement est de plus en plus inéquitable; pourtant, neuf femmes sur 10 se marieront, et nous devons tenir compte de la façon dont l'avoir est constitué dans une situation de mariage. Le mariage doit être considéré comme une association économique égale. Parfois, les partenaires gagnent autant l'un que l'autre, mais il arrive plus souvent évidemment qu'un partenaire gagne beaucoup moins. Cependant, lorsqu'on parle de pension, il faut tenir compte du revenu total du couple. En conséquence, nous recommandons que les crédits de pension soient répartis également, qu'il s'agisse de régimes de l'employeur ou de régimes publics. C'est pour nous la seule façon de tenir compte de l'évolution des tendances du mariage.

Deuxièmement, les personnes mariées doivent être encouragées à constituer deux régimes de pension. Le couple est constitué de deux personnes, et il faut penser en fonction de cela. Nous vous recommandons donc de rendre obligatoire et automatique la répartition égale des crédits de pension de sorte que chaque élément du couple se constitue un fonds de pension individuel. Cela s'applique autant au Régime de pension du Canada qu'aux régimes de l'employeur, ce qu'il faudra négocier avec les provinces.

Mon dernier point est que si la réforme des pensions pour la femme est largement une question de participation, nous ne pouvons pas oublier les 2.4 millions de femmes au foyer qui n'entreront peut-être jamais dans la population active. La seule chose, outre les économies personnelles qui pourraient leur assurer une pension, est le Régime de pension du Canada. En conséquence, nous recommandons que les femmes au foyer soient incluses dans le Régime de pension du Canada. Bien qu'il soit vrai que le travail de ménagère ne soit pas rémunéré, il est ridicule de parler de chômage, parce que cela n'en est pas. C'est un travail, qui a son importance pour tous les membres de la société.

Nos recommandations vont beaucoup dans le sens de celles proposées par Louise Dulude, du Comité d'action nationale, et c'est pourquoi nous ne les avons énoncées en détail dans notre mémoire. En bref, nous recommandons principalement que les femmes au foyer aient droit de cotiser à un fonds de pension pour un montant égal à la moitié du salaire industriel moyen. Ces cotisations seraient subventionnées pour les femmes au foyer qui ont des enfants de moins de sept ans, puis elles seraient payées par le mari ou par la femme lorsque celle-ci est le principal gagne-pain.

[*Text*]

• 0950

Home-makers' pensions, as we envisage them, will be a replacement of the old system of widows' pensions or survivors' benefits, which eventually will be abolished. We think it is a fair and more equitable way to distribute the earnings in the marriage partnership and in the long run it would be more cost effective than the proposals in the green paper.

I say at the beginning that pension reform for women concerns two issues: On the first, coverage, I have given our main proposals; on the second, regarding women already retired, there are at present 1.2 million women living under the poverty level, and we feel that the only way to address that problem is an immediate increase in the Guaranteed Income Supplement. It is the most direct way to reach those women who need that money now. These reforms will not help many women who are approaching retirement and as long as women are not being covered the GIS will be important for them. But we see that, over time, its importance will diminish and in the long term, though it will never cease to exist altogether, women will be developing pensions in their own right.

We have also suggested at the end of our brief other measures which we see as transitional to help women who will not benefit from the long-term reforms. But I will not go into detail on those now.

I would like to thank you again for listening to us today. We are ready to hear your questions.

The Chairman: Thank you, Ms Levan, on behalf of the committee members. I just want to say that we know that many groups in this country who have given presentations to the task force have a lot of resources at their command—groups such as national organizations, for instance. As committee members, we appreciate the work that goes into this when you do not have that kind of resource back-up. Believe you me, through not only the groups from the Sudbury area but across the country that we have met, their work in a very significant way gives us the grass-roots input into pension reform which is necessary if we are to come up with a good political judgment on the issues.

Mr. Weatherhead, would you like to lead off the questioning?

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I just want to back up your comments and say that we do appreciate the fact not only that these witnesses have come a long way to see us today but that they got their diversified women's groups in Sudbury together just for this particular purpose of discussing pensions in an effort to find, I guess, as common grounds as possible. That is very commendable. While we have had other joint groups appear before us, the more usual thing is to have a particular women's group or interest group before us. But for today these have banded together for this particular purpose. I agree that it certainly helps the pension discussion around the

[*Translation*]

Selon nous, les pensions des femmes au foyer remplaceront l'ancien système de pensions des Veuves ou des prestations destinées aux survivants qui sera appelé à disparaître. Nous croyons que c'est une façon plus juste et plus équitable de répartir l'avoir du couple marié et, à la longue, ce sera plus rentable que les propositions du Livre vert.

J'ai dit au début que la réforme des pensions pour la femme reposait sur deux choses: la première, la participation au régime de pensions, et je vous ai exposé nos principales recommandations à ce sujet; la deuxième porte sur les femmes déjà à la retraite. Il y a actuellement 1.2 millions de femmes qui vivent en dessous du seuil de la pauvreté, et nous croyons que la seule façon de corriger cette situation est d'augmenter immédiatement le programme de supplément de revenu garanti. C'est la façon la plus directe de venir en aide aux femmes qui ont besoin de cet argent maintenant. Ces réformes n'aideront pas de nombreuses femmes qui approchent de la retraite, et tant que les femmes ne participeront pas à des régimes de pensions, le supplément de revenu garanti sera important pour elles. À la longue, cependant, l'importance de ce supplément diminuera sans toutefois disparaître complètement, puisque les femmes s'établiront des fonds de pension personnels.

Nous avons également énoncé à la fin de notre mémoire d'autres recommandations transitoires pour aider les femmes qui ne profiteront pas des réformes à long terme. Mais je n'entrerai pas dans les détails maintenant.

J'aimerais vous remercier encore une fois de nous avoir écoutées aujourd'hui. Nous sommes prêtes à répondre à vos questions.

Le président: Merci, madame Levan au nom des membres du Comité. Nous savons évidemment que de nombreux groupes qui ont présenté des mémoires au Comité possèdent énormément de ressources; les organisations nationales, par exemple. En tant que membre du Comité, nous sommes conscients du travail qui entre dans la préparation d'un mémoire lorsqu'on n'a pas les ressources de ces groupes. Croyez-moi, les groupes de la région de Sudbury et ceux aussi de toutes les régions du pays que nous avons rencontrés ont contribué directement au débat sur les pensions, ce qui est indispensable si nous voulons en arriver à une décision politique judicieuse en la matière.

Monsieur Weatherhead, voulez-vous poser la première question?

M. Weatherhead: Monsieur le président, comme vous, j'aimerais dire que nous sommes heureux que nos témoins aient non seulement parcouru une grande distance pour venir nous voir aujourd'hui, mais qu'elles aient également réuni ces divers groupes de femmes de Sudbury dans le seul but de discuter des pensions et de trouver un terrain d'entente aussi vaste que possible. C'est très louable. Bien que d'autres groupes mixtes aient comparu devant nous, nous avons davantage l'habitude d'accueillir des groupes de femmes ou des groupes d'intérêt particuliers. Mais aujourd'hui, nous avons des représentantes de plusieurs groupes qui ont concerté

[*Texte*]

country. We appreciate that they have come quite a piece to talk to us, as well.

I am not going to question you extensively on the brief because I am in agreement with most of what you have to say. What is going to come out in our report may be something different, but time will tell about that. I am pleased though, I will say for myself, that you included the home-makers' pensions in there. That is one of the things we have been discussing over the last number of months. If I had had a chance to question the previous witnesses before us, I would have commented on what seemed to me to be their short dismissal on page 16 of their brief of the worth of home-makers who work at rearing children at the present time. I may be a bit harsh on that, but I do not think that is a proper comment at all. Surely, whilst child-rearing is awfully important, the functions which home-makers perform, not just for the other spouse but for society as a whole, as well as being the backbone of our volunteer system around the country in all sorts of other ways, are surely valuable services. I do not want to piggy-back too much on the previous by and large very excellent brief, but on this particular subject I am glad that you have come out and, despite your diversity, expressed yourselves in favour of home-makers' pensions along the Louise Dulude style.

That was more of a speech than a question, Mr. Chairman, but perhaps Ms Levan would comment a little on that.

Ms Levan: I will just say that was one issue which, of course, caused a great deal of debate when we prepared our brief. But we felt that most women are home-makers at some time in their careers, and most of us can understand the particular problems of home-makers. We do not see women divided, one group against another—workers and home-makers. We think all women will benefit from the chance to pay into the Canada Pension Plan during the years when they are home-makers.

The Chairman: Any other questions?

Mr. Weatherhead: No, I will pass.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to congratulate the group on their brief. I was intrigued by a comment you made early on about the difficulties you were having with regard to the expansion of the CPP saying that was the one area where the group had not been able to come together. May I tell you that we have the same difficulty. So we appreciate the problem you have faced.

• 1000

But I want to ask you—and I suppose it comes back to the recommendations of the former group and yours being quite different. We have talked about flexibility. There are many people who see the responsibilities in the home as being of even greater need during the times when a child is a teenager than,

[*Traduction*]

leurs efforts dans un but bien particulier. Cela contribue certainement au débat sur les pensions dans tout le pays. Nous ne sommes pas sans savoir non plus que vous avez parcouru une grande distance pour venir nous voir.

Je ne vous poserai pas de question très précise sur votre mémoire, parce que je suis d'accord avec pas mal tout ce que vous dites. Les recommandations de notre rapport seront peut-être différentes, mais c'est à voir. Pour ma part, je suis heureux que vous ayez parlé de pensions de la femme au foyer. C'est l'une des questions dont nous avons discuté ces derniers mois. Si j'avais pu questionner les témoins qui ont comparu avant vous, j'aurais commenté ce qui m'a semblé être, à la page 16 de leur mémoire, un dénigrement de la valeur de la femme au foyer qui élève des enfants aujourd'hui. Je serai peut-être un peu dur, mais je ne crois pas que ce soit juste de parler en ces termes. Bien qu'il soit vrai qu'il est extrêmement important d'élever des enfants, les fonctions qu'accomplissent les femmes au foyer, sont certainement très valables, non seulement pour l'autre conjoint, mais pour la société en général, et elles constituent l'essentiel de notre système volontaire au pays sous de nombreux autres rapports. Je ne veux pas trop m'attaquer au mémoire précédent qui, pour le reste était excellent, mais je suis heureux que malgré la diversité de vos opinions, vous ayez réussi à vous exprimer en faveur de pensions pour la femme au foyer, à l'instar de Louise Dulude.

C'était plus un discours qu'une question, monsieur le président, mais M^me^ Levan aimerait peut-être commenter.

Mme Levan: Je dirais simplement que c'est l'une des questions qui a évidemment soulevé un vif débat lorsque nous avons préparé notre mémoire. Mais nous nous sommes dit que la plupart des femmes passaient une partie de leur vie à la maison, et la plupart d'entre nous peut comprendre les problèmes particuliers de la femme au foyer. Nous ne voulons pas que les femmes soient divisées entre celles qui travaillent à l'extérieur et celles qui restent au foyer. Nous croyons que toutes les femmes auraient avantage à pouvoir cotiser au Régime de pensions du Canada durant les années qu'elles passent à la maison.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

M. Weatherhead: Non, laissez faire.

Le président: Madame MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je tiens à féliciter le groupe pour son mémoire. Vous avez piqué ma curiosité lorsque vous avez parlé des difficultés que vous avez eues à vous entendre sur la question de l'expansion du R.P.C. notamment. Permettez-moi de vous dire que nous éprouvons la même difficulté. Nous comprenons le problème que vous avez eu.

J'aimerais vous poser une question et je suppose qu'il faut tenir compte du fait que vos recommandations sont tout à fait différentes de celles du groupe qui vous a précédé. Nous avons parlé de souplesse. Beaucoup de personnes estiment que la responsabilité du parent qui reste à la maison est encore plus

[*Text*]

say, between the ages of two and five. There are all sorts of problems for teenagers which require, often, the presence of someone in the home, who makes a very justifiable contribution to society.

I am particularly concerned about the needs—and they are growing needs, because it is a growing number—of women who find themselves as heads of single parent homes with teenagers to be responsible for. They are not able, because of the reponsibilities they have as a single parent to those children, also to be in the workforce, and I presume that what your brief does is to address the pension needs of these women which would have been ignored by the former group.

Ms Levan: Yes, we do, but we do make a distinction between women with very young children—because, in that case, there literally has to be someone in the home through the day; it is quite impossible to go out—and women with older children. The distinction we make is that we are asking that for women with young children their payments be subsidized; for women with older children that they make payments themselves. So we are making a distinction. I know that it is largely an arbitrary distinction, but we feel it is not fair to subsidize the work of all home-makers regardless of the circumstances.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What happens with regard to, as I say, the growing number of people who find that their marriages end in divorce; that there may be the splitting of Canada Pension Plan benefits up to that point; and where, beyond that, a woman in that circumstance, again responsible for children, is not able at the present time to continue paying into the Canada Pension Plan? What happens?

Ms Levan: Unfortunately, we do not address the problems of that particular group. We have considered it, of course, but for a woman who is not earning and cannot contribute to an employer-sponsored plan and cannot contribute to an RPA through her own savings because she is not earning and who cannot contribute to the Canada Pension Plan the only solution that we offer is a decent standard of living through the increase of the GIS.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I see this as a growing problem in the country.

Ms Levan: Yes, indeed it is.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And that is why I think there has to be a great deal more flexibility in our pension system than there is at the present time.

Ms Levan: We do make suggestions about the savings aspect of the RPA in allowing people to make catch-up contributions into the RPA in years when they do go back to work if they have been not working through years when there are children at home. We think that should be allowed.

[*Translation*]

grande lorsque son enfant est un adolescent que entre deux et cinq ans. Les adolescents peuvent poser toutes sortes de problèmes qui nécessitent la présence de quelqu'un à la maison. Cela représente d'ailleurs une contribution justifiable à la société.

Je me préoccupe particulièrement des besoins, grandissants d'ailleurs, des femmes dont un nombre toujours croissant devient chef de famille, alors qu'elles ont des enfants adolescents dont elles doivent s'occuper. Étant donné de telles responsabilités, ces femmes ne peuvent faire partie de la population active. Je suppose que votre mémoire tient compte des besoins en matière de pension de ces femmes, ce qui n'était pas le cas dans le mémoire du groupe qui vous a précédé.

Mme Levan: Nous nous préoccupons de cette question, c'est certain, cependant nous faisons une distinction entre les femmes qui ont de très jeunes enfants, qu'il est absolument impossible de laisser seuls à la maison, et les femmes avec des enfants plus âgés. Nous établissons la distinction suivante: Nous demandons que dans le cas des femmes avec de jeunes enfants, les paiements soient subventionnés, alors que dans le cas des femmes devant s'occuper d'enfants plus âgés, elles aient la possibilité de faire les versements elles-mêmes. Nous établissons donc une distinction entre ces deux catégories. Je sais qu'il s'agit là d'une distinction grandement arbitraire, mais nous ne pensons pas qu'il soit juste de subventionner le travail de toutes les femmes qui restent à la maison indépendamment des circonstances.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Que se passe-t-il dans le cas des personnes dont le mariage se termine par le divorce, et il s'agit là d'une situation qui se rencontre de plus en plus. Il pourrait y avoir division des prestations, mais que se passe-t-il quand une femme ayant la charge de ses enfants ne peut plus continuer à cotiser au régime?

Mme Levan: Malheureusement, nous ne nous attaquons pas à ce problème particulier. Nous l'avons étudié, évidemment, mais dans le cas d'une femme qui n'a pas de gagne-pain et qui ne peut donc contribuer à un régime de son employeur, qui ne peut cotiser à un compte de pension de retraite et qui ne peut cotiser au Régime de pension du Canada, la seule solution que nous préconisons est qu'une telle personne dispose d'un standing de vie décent grâce à l'augmentation du supplément de revenu garanti.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est un problème que l'on rencontre de plus en plus dans le pays.

Mme Levan: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est la raison pour laquelle notre système de pension devrait être beaucoup plus souple qu'à l'heure actuelle.

Mme Levan: Nous proposons également de permettre aux personnes qui le veulent une espèce de rattrapage dans les cotisations au compte de pensions de retraite, rattrapage qui se ferait lors du retour au travail quand les enfants auraient quitté la maison. Une telle possibilité devrait exister.

[*Texte*]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

The Chairman: Thank you, Miss MacDonald.

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Ms Levan, I just wonder why you suggest that an employee should have the right to transfer at least one half of the present value of the deferred pension to an RPA or a plan of a new employer. Why split it up as to a half and not say to transfer the whole?

Ms Christine Smith (University Women's Club of Sudbury, Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform): That was talking about the deferred benefit-based plan?

Mr. MacLellan: Yes.

Ms Smith: Basically, in deferred benefit-based plans quite often the employee has not contributed at all. So what we are saying is generally for all benefit-based plans, that they should be entitled to one half of what has been put aside for the present value of their pension.

Mr. MacLellan: Thank you very much. That clarifies that.

On page 9 of your brief you say that:

> To ensure that there is no hardship in families with essentially one wage earner, where the non-earner is younger than the other, a special "bridging provision" would be have to be in force: where the younger spouse is 55 years or age or older and not earning wages, and the older spouse is retired or deceased, the younger spouse may begin to draw on his or her RPA.

That is very interesting. As is the case with a lot of these recommendations of yours, there is a lot of innovative thinking in this brief which I think is very commendable.

Ms Levan: I would say that the reason we put that in is because we encountered a difficulty. The equal splitting provision with the Canada Pension Plan is that when the younger spouse reaches age 65 the splitting will occur, but we did not think that was very satisfactory for employer-sponsored plans. Because of the shift in employment from one to another, we felt it should occur at the time that employment terminated for whatever reason. We thought the split should occur then and go into the respective RPAs. But that left the problem of the woman alone without an income and unable to get at the RPA.

Since we have written the brief we have considered that this bridging provision perhaps could become even more flexible; perhaps some criteria of retirement could be met, and anybody at that point could open up the RPA. The age of retirement is changing, and something is going to have to be done to address that.

Mr. MacLellan: You are thinking in terms, perhaps, of somebody who works for Inco or Falconbridge and who

[*Traduction*]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Le président: Merci, mademoiselle MacDonald.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Madame Levan, je me demande pourquoi vous suggérez qu'un employé devrait avoir le droit de transférer au moins la moitié de la valeur actuelle de la pension différée à un compte de pension de retraite ou à un autre régime d'un nouvel employeur. Pourquoi diviser en deux et pas simplement transférer la totalité du montant?

Mme Christine Smith (*University Women's Club de Subbury, Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform):* Vous voulez parler des régimes de prestations différées?

M. MacLellan: Oui.

Mme Smith: Très souvent, dans le cas de tels régimes, l'employé n'a versé aucune cotisation. Ce que nous disons, c'est que dans de tels cas il devrait avoir droit à la moitié de ce qui a été versé en vue de la valeur actuelle de leur pension.

M. MacLellan: Merci de ces précisions.

A la page 9 de votre mémoire, vous dites ce qui suit:

> Dans le cas des familles avec un seul gagne-pain, où la personne non salariée est plus jeune que l'autre, on pourrait s'assurer que celle-ci ne rencontre pas des difficultés en prévoyant des dispositions spéciales intérimaires; par exemple lorsque le conjoint le plus jeune a 55 ans ou plus et n'est pas le gagne-pain, et que le conjoint le plus âgé prend sa retraite ou décède, le conjoint le plus jeune pourrait commencer à prélever sur le compte de pension de retraite.

C'est une suggestion très intéressante. Vous faites beaucoup de recommandations tout à fait innovatrices, et je vous en félicite.

Mme Levan: Si nous avons présenté cette proposition, c'est que nous avons rencontré des difficultés avec la disposition du Régime de pension du Canada qui prévoit que le partage interviendra quand le conjoint le plus jeune atteint l'âge de 65 ans. Nous avons pensé que ce n'était pas une façon très satisfaisante de procéder dans le cas des régimes d'employeurs. Étant donné les changements dans la situation de l'emploi, nous avons pensé que ce partage devrait se faire au moment où l'emploi se termine pour quelque raison que ce soit, les fonds étant alors déposés dans les comptes de pension de retraite respectifs. Cela laissait cependant non réglé le problème de la femme seule sans revenu et qui ne pouvait puiser dans ce compte.

Depuis la rédaction de notre mémoire, nous avons pensé que cette disposition intérimaire pourrait encore acquérir davantage de souplesse; ainsi par exemple si l'on satisfaisait un certain critère de retraite, il pourrait être possible d'ouvrir un compte de pension de retraite. L'âge de la retraite est en train de changer et il va falloir en tenir compte.

M. MacLellan: Vous pensez sans doute à quelqu'un qui travaille pour Inco ou Falconbridge et qui . . . Bref quelqu'un

[*Text*]

literally . . . well, it is just a burnt-out situation where a person has worked maybe 30, 35 years and really does not have the health that one would expect in a normal person of age 55 or 56. You think at that point they should be able to draw on this for health reasons—not being quite disabled enough to draw on Canada pension disability but really not feeling up to continuing in the workforce?

Ms Levan: We mean even people who are not disabled. Inco has been encouraging early retirement in order to address the needs of unemployment, and when people retire they should be able to receive the money they have put into their RPA.

Mr. MacLellan: Yes, right. Thank you very much.

The Chairman: Thank you.

Miss Levan, I think the major reason you find there is not that much detailed questioning is because we did have a full day of pension hearings in my riding of Sudbury, and Miss Levan and her group were before us on my day in Sudbury at Civic Square. Perhaps committee members, too, are not aware of that. But I mentioned then that many of the points you raise in your brief I think most people in the pension debate would have a difficult time arguing with. The principles you have enunciated throughout the brief are logical; they follow through. As I mentioned that day in Sudbury, that is evident when one takes a look at the home-makers' pension plan and the way in which we fund that and your principle of the phasing-out of the survivors' benefits over a period of time.

Evidently my feelings are shared by a number of the other members on this committee, and we would have a difficult time disagreeing with anything in your brief. I hope that when we come out with our report and table it in Parliament in December you recognize many of the principles you have outlined in the pension debate. If we can do that, then I think we have set the framework for the legislative calendar for pension reform in the country. I hope you will be pleased with our report.

I appreciate the time spent on the preparation of your brief and of course your appearing here today to give the rest of the committee members a chance to share in some of your ideas on pension reform.

Ms Levan: Thank you again for hearing us. I really do hope that some of these provisions will be implemented. I think it will make a great difference to women in the country.

• 1010

The Chairman: Thank you very much.

May I now call on The Ontario Committee on the Status of Women. I believe we have Lenore Davidson in the audience.

Good morning. Ms Davidson, I do not know if you have had the opportunity to hear the format, but if you could limit your remarks to perhaps 10 to 15 minutes that will allow members of the committee time to ask questions concerning your

[*Translation*]

qui s'est usé au travail pendant 30 ou 35 ans et qui n'a pas la santé d'une autre personne de son âge. Vous pensez que dans un tel cas il devrait avoir la possibilité de toucher à ce compte pour des raisons de santé; il ne serait pas vraiment invalide et ne pourrait donc réclamer une pension d'invalidité, mais il ne se sentirait tout simplement pas capable de continuer dans la population active.

Mme Levan: Nous ne parlons pas seulement des personnes invalides. Inco a encouragé une retraite anticipée afin de répondre au problème du chômage. Quand une personne prend sa retraite elle devrait avoir la possibilité de toucher au fonds qu'elle a déposé dans son compte de pension de retraite.

M. MacLellan: Oui. Merci.

Le président: Merci.

Madame Levan, vous trouvez sans doute que les questions que l'on vous pose ne sont pas suffisamment détaillées. Il ne faut pas oublier que nous avons eu une journée complète de séances dans ma circonscription de Sudbury et que M^me^ Levan et son groupe ont comparu alors au Centre civique. Les membres du Comité ne sont peut-être pas au courant de cette situation. J'ai mentionné à cette occasion que beaucoup d'arguments que vous nous présentez dans votre mémoire seraient difficiles à rejeter. Les principes que vous y avez énoncés sont logiques. Comme je l'ai dit lorsque nous avons siégé à Sudbury, la logique apparaît vraiment lorsque l'on étudie cette question des régimes de pension pour les personnes restant à la maison et son financement et que l'on examine votre principe de l'élimination des prestations aux survivants, élimination qui se ferait au cours d'une certaine période.

Mes sentiments sont partagés par un nombre d'autres membres du Comité, et il nous serait difficile de désapprouver quoi que ce soit dans votre mémoire. J'espère que lorsque nous présenterons notre rapport et lorsque nous le déposerons au Parlement en décembre, vous y trouverez beaucoup de principes que vous avez soulignés dans le débat sur les pensions. Nous espérons ainsi établir un cadre qui serait propice à l'élaboration d'un calendrier législatif en vue d'une réforme des pensions canadiennes. J'espère que vous serez heureuses de voir notre rapport.

J'apprécie le temps que vous avez passé à préparer votre mémoire; j'ai également aimé votre comparution ici aujourd'hui, qui a permis aux autres membres du Comité de connaître vos idées en matière de réforme de pension.

Mme Levan: Merci de nous entendre. J'espère que certaines de ces dispositions pourront être appliquées, car cela fera une grande différence dans la vie de beaucoup de femmes du pays.

Le président: Merci beaucoup.

J'appelle maintenant le Comité ontarien sur le statut de la femme; je crois que Lenore Davidson est dans l'assistance.

Bonjour. Madame Davidson, je ne sais pas si vous savez comment nous procédons, mais peut-être pourriez-vous limiter vos observations à 10 ou 15 minutes pour permettre aux membres du Comité de vous poser des questions au sujet de la

[*Texte*]

viewpoints as presented in the brief and in your oral presentation. We try to keep this as informal as we can.

Perhaps you would like to introduce your colleagues at the table. I am going to introduce the members of Parliament, because I find sometimes that helps the representatives at the witness table.

On my far right we have Mr. Louis Desmarais, who is a member of Parliament for Quebec; on my immediate right is Mr. Russell MacLellan, a member of Parliament from Nova Scotia—Cape Breton, as Miss MacDonald would say, it being her birthplace. On my far left is Miss MacDonald from Kingston and the Islands, Ontario, and Mr. Vince Dantzer, member of Parliament from British Columbia. I am a member of Parliament for Ontario.

Ms Lenore Davidson (Co-Chairperson, Pension Subcommittee, The Ontario Committee on the Status of Women): I am Lenore Davidson; on my right is Brigid O'Reilly and on my left is Audrey Orr. Actually, Brigid is going to open our presentation for us this morning.

Ms Audrey Orr (Co-Chairperson, Pension Subcommittee, The Ontario Committee on the Status of Women): Before we actually start, we do have a supplement to the brief, copies of which I will pass around, if I may.

Ms Brigid O'Reilly (Member, Steering Committee, The Ontario Committee on the Status of Women): Shall I start in then, Mr. Chairman, because we are going to address the exhibits as part of our presentation.

The Chairman: Fine.

Ms O'Reilly: The Ontario Committee on the Status of Women is an Ontario-based group of volunteers committed to improving the status of women. We have been in operation for the last 12 years. Our membership is 400, and that represents both groups and individuals. Many are Toronto-based; about 30% are in other centres in Ontario. For the most part, our membership is in the paid labour force. The percentage which is not—10 or so—are students, retired, or full-time homemakers.

As an organization we have been concerned with the issue of pensions for a long time; in fact, this is the tenth anniversary of our first presentation to the Ontario Task Force on Employee Benefits. Since then we have prepared a brief for the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario. We went to see the select committee and prepared a report from them when the conclusions of that royal commission were published. We have made annual visits to the Cabinet of Ontario on the issue of the drop-out provision for the past 10 years, and we are pleased to see that finally came through this year. We have been actively involved in public education programs throughout the province on the issue of pensions in the form of speechmaking, organizing workshops, seminars and so forth.

[*Traduction*]

position que vous prenez dans votre mémoire et dans votre exposé. Nous essayons d'être le moins rigides possible.

Peut-être pourriez-vous commencer par nous présenter vos collègues. De mon côté, je vais vous présenter les députés, car je me suis aperçu que cela était parfois utile aux témoins.

A ma droite, au bout, M. Louis Desmarais, député de Québec au Parlement; à ma droite immédiate, M. Russell MacLellan, député de Nouvelle-Écosse—du Cap Breton, comme M^lle^ MacDonald le préciserait puisque c'est là qu'elle est née. À ma gauche, au bout, M^lle^ MacDonald, de Kingston et les Îles, Ontario, et M. Vince Dantzer, député de Colombie-Britannique. Je représente une circonscription de l'Ontario.

Mme Lenore Davidson (coprésident, Sous-comité sur les pensions, Comité ontarien sur le statut de la femme): Je suis Lenore Davidson; à ma droite, Brigid O'Reilly et à ma gauche, Audrey Orr. En fait, c'est Brigid qui va commenter l'exposé.

Mme Audrey Orr (coprésident, Sous-comité des pensions, Comité ontarien sur le statut de la femme): Avant de commencer, nous avons apporté un document qui complète notre mémoire et dont je vais vous distribuer des exemplaires, si vous le permettez.

Mme Brigid O'Reilly (membre du Comité directeur du Comité ontarien sur le statut de la femme): Vous permettez, monsieur le président, parce que nous allons parler de ces documents dans notre exposé.

Le président: Très bien.

Mme O'Reilly: Le Comité ontarien sur le statut de la femme est un groupe de bénévoles de l'Ontario qui s'est fixé la tâche d'améliorer le statut de la femme. Nous existons depuis 12 ans. Nous avons 400 membres, qui représentent à la fois des groupes et des particuliers. Beaucoup de nos membres sont de Toronto, environ 30 p. 100 du reste de l'Ontario. Dans l'ensemble, nos membres viennent de la main-d'oeuvre salariée. Le pourcentage de nos membres qui n'en font pas partie, environ 10 p. 100, sont des étudiants, des retraités ou des ménagères à temps plein.

Notre organisation s'intéresse au problème des pensions depuis fort longtemps. En fait, c'est le dixième anniversaire de notre premier exposé devant le groupe de travail de l'Ontario sur les avantages marginaux. Depuis, nous avons eu l'occasion de soumettre un mémoire à la Commission royale sur le statut des pensions en Ontario. Nous sommes allés voir le comité spécial et nous avons préparé un rapport à son intention lorsque les conclusions de la commission royale ont été publiées. Chaque année depuis 10 ans, nous allons voir le cabinet de l'Ontario pour discuter de la clause d'exclusion et nous sommes heureuses de constater que cette année, on nous a enfin écoutées. Nous nous sommes occupées activement de programmes d'éducation publique sur les problèmes de pension dans toute la province; nous avons fait des discours, organisé des ateliers, des séminaires, etc.

[*Text*]

We circulated this brief to our members. We have canvassed them for their opinion. We have also co-ordinated some of the opinions, or stands, in this brief with our member groups' own activities on the subject of pension reform. We have organized meetings on it as well as on the green paper.

The issue which I am going to speak just briefly on is the question of home-makers or housewives being included in the Canada Pension Plan. We really address that as No. 8 in the written brief, but we are going to be skipping around and will lead you through our skips, as it were. As a group we have looked at both sides of the issue and we come to this task force without a consensus amongst our membership on the issue.

Some of us see the pro side, the severe shortcomings of widows' pensions at the present time, the apparent lack of recognition of a particular kind of work in the home, the difficulty in securing financial help for this large segment of women. We are familiar with the formula and the suggestions that the National Action Committee on the Status of Women have made to you.

But we also see the other side. We see how the shortcomings in widows' pensions perhaps could be alleviated by better survivor benefits and extended credit-splitting. We see the problem of women who work both outside and in the home not being recognized under some of the suggested ways of including home-makers in the Canada Pension Plan. We also see the statistics which suggest that more women are entering the labour force earlier and staying there longer—60% of women of child-bearing age are now in the labour force. We also see the psychological problem of an extended dependency if a spouse working in the home is attached to the Canada Pension Plan through the income of the other spouse, as it were. We are sympathetic to your predicament that you have probably seen these two sides analysed even more thoroughly than this, but we have not got a consensus on this and we want to let you know that.

I am going to pass now to Audrey Orr, who will carry on the next part of our presentation.

Ms Orr: As representatives of an organization consisting of women mainly in the paid labour force we cannot stress strongly enough that as long as the average woman earns less than the average man her retirement income will still be less, even if many of the suggested pension reform measures are adopted. Pensions, both private and public, have an earnings relationship and, as the green paper points out, the average woman earns 58% of the average man's salary. Unless this issue is resolved, then dedication to the principles expressed in the green paper with regard to elderly persons being guaranteed a reasonable minimum level of income, fair opportunities and arrangements available and avoidance of serious disruption of pre-retirement living standards becomes meaningless.

[*Translation*]

Nous avons distribué ce mémoire à nos membres. Nous leur avons demandé leur opinion. Nous avons également analysé les opinions ou prises de position énoncées dans le mémoire, et nous avons ajouté un rapport sur les activités des groupes de notre organisme relativement à la réforme des pensions. Nous avons également organisé des réunions pour discuter du Livre vert.

Je vais maintenant vous parler très rapidement des ménagères ou femmes au foyer et du Régime de pension du Canada. Dans le mémoire écrit, c'est le huitième point, mais comme nous n'avons pas l'intention de traiter les sujets dans l'ordre, nous vous indiquerons au fur et à mesure où nous en sommes. Notre groupe a étudié la question des deux points de vue, et nous nous présentons aujourd'hui devant vous sans avoir réussi à mettre d'accord tous nos membres.

Certaines d'entre nous voient les avantages, les lacunes graves des pensions de veuve actuelles, l'absence de valorisation du travail effectué au foyer, les faibles ressources financières de ce segment très important de la population féminine. Nous connaissons la formule proposée par le Comité national d'action sur le statut de la femme et les suggestions que le comité vous a faites.

Mais nous comprenons également la position adverse. Nous voyons que des prestations au survivant améliorées ainsi qu'un élargissement du partage du crédit pourraient peut-être combler en partie les lacunes des pensions de veuve. Nous comprenons le problème des femmes qui ont travaillé à l'extérieur et également au foyer et qui ne peuvent se faire reconnaître par le Régime de pensions du Canada à titre de ménagère. Nous avons vu également des statistiques selon lesquelles les femmes commencent aujourd'hui à travailler plus tôt et travaillent plus longtemps—60 p. 100 des femmes qui sont en âge d'avoir des enfants travaillent actuellement à l'extérieur. Nous comprenons qu'une épouse qui travaille au foyer et qui serait inscrite au Régime de pensions du Canada pourrait avoir des problèmes psychologiques puisqu'elle dépendrait largement de son conjoint. Nous comprenons votre dilemme, vous avez probablement vu ces deux positions, vous les avez probablement analysées plus en profondeur que je ne viens de le faire, mais c'est un sujet sur lequel nos membres ne sont pas d'accord et je tenais à vous le dire.

Je vais maintenant céder la parole à Audrey Orr, qui va poursuivre notre exposé.

Mme Orr: Nous représentons une organisation de femmes qui viennent principalement de la main-d'oeuvre salariée; de ce fait nous ne saurions trop insister sur le fait que tant que les femmes gagneront en moyenne moins que les hommes, leur revenu de retraite sera encore moindre, même si un grand nombre de réformes des pensions qui ont été suggérées étaient adoptées. Les pensions, qu'elles soient privées ou publiques, sont toujours liées aux gains, et comme le Livre vert le signale, en moyenne, les femmes gagnent 58 p. 100 du salaire des hommes. Tant que ce problème-là ne sera pas résolu, les grands principes du Livre vert relatifs à un revenu minimum garanti raisonnable pour les personnes âgées, des chances justes et une transition raisonnable du point de vue financier vers la retraite, tous ces principes n'auront aucune valeur.

[*Texte*]

As we have mentioned already, we are a voluntary organization. For that reason, we do not have the resources and opportunity for research as perhaps do some groups who have made submissions to you. However, we have attempted some analysis, and we would like to go through with you these exhibits that I just distributed.

On page 1 we show that the average industrial wage as of March 1, 1983 was $21,262.80. However, for the purposes of our example, we have used a round figure of $20,000. On the basis that the average woman earns 58% of the average man's salary, and that women make up 41% of the paid labour force, we have determined that the female component is $14,013 and the male salary component of the $20,000 figure is $24,160. This shows clearly the earnings discrepancy.

If we apply this earnings discrepancy to retirement income derived from a money purchase plan, we can show the following which is on page 2 of our exhibit. The male employee retiring at age 65 in 1983 and earning a salary of $24,160 with 30 years participation in a money purchase plan will receive a retirement income of $8,349 annually. The female employee retiring from the same plan at the same age in the same year with the same years of participation but earning a salary of $14,013 will receive a retirement income of $4,532 annually, or an amount that is 54% of the man's pension.

We think it worth mentioning that the 30 years' participation assumption could well be an overestimate as far as the woman is concerned. As the green paper points out, only one third of women in paid employment are covered by employer-sponsored plans at any one time, and they lose protection because of higher job mobility and lack of pension portability. Also, up until the mid-1970s and the advent of human rights legislation it was quite common for employers to set stiffer eligibility requirements for women employees.

On page 3 of our exhibit we look at a woman who is retiring at age 65 in 1983 who is earning $14,013 and who has participated in the Canada Pension Plan continuously since its commencement in 1966. We know that she can expect a pension from the Canada Pension Plan that is 25% of her average pensionable earnings adjusted to reflect the average of the final three-year maximum pensionable earnings. However, we can only calculate this amount roughly as 25% of $14,013, or $3,503, annually. We know this amount to be an overstatement because using a similar calculation for the man produces an amount that exceeds the initial 1983 Canada Pension Plan maximum benefit by $483.20 or about 12%.

• 1020

If we look at page 4, we see that if we assume that the woman used in our example so far has both the pension from the Canada Pension Plan and an employer-sponsored plan she

[*Traduction*]

Comme nous l'avons déjà dit, nous sommes des bénévoles, Nous n'avons donc pas les ressources et les facilités de recherche de certains autres groupes que vous avez entendus. Toutefois, nous avons cherché à faire une analyse, et j'aimerais maintenant passer en revue avec vous les documents qui viennent d'être distribués.

A la page 1, nous expliquons que le salaire industriel moyen était de 21,262.80 dollarsle 1er mars 1983. Toutefois, aux fins de notre exemple, nous avons retenu un chiffre rond, 20,000 dollars. Partant de là, puisqu'en moyenne la femme gagne 58 p. 100 du salaire de l'homme, puisque les femmes représentent 41 p. 100 de la main-d'oeuvre salariée, on peut en conclure que la portion des femmes est de 14,013 dollars pendant que celle des hommes est en réalité de 24,160 dollars. Cela démontre clairement à quel point c'est inégal.

Si nous projetons cette inégalité sur les revenus de retraite tirés d'un régime à cotisations fixées d'avance, nous arrivons au résultat qui se trouve à la page 2 du document. L'homme qui prend sa retraite à 65 ans en 1983 et qui gagne un salaire de 24,160 dollars après 30 ans de cotisations à un régime à cotisations fixées d'avance aura, à sa retraite, un revenu de 8,349 dollars par année. La femme qui prend sa retraite au même âge, la même année, avec un nombre égal d'années de cotisations au même régime, mais qui gagne un salaire de 14,013 dollars, touchera à sa retraite un revenu de 4,532 dollars par année, ce qui représente 54 p. 100 de la pension de l'homme.

Il faut noter que dans le cas de la femme, ces 30 ans de participation que nous avons supposés, pourraient fort bien être surestimés. Comme le Livre vert le signale, un tiers seulement des femmes salariées ont souscrit à un régime de l'employeur à un moment donné, et le plus souvent, elles perdent leur droit à cause d'une mobilité plus élevée et également parce que les pensions ne sont pas transférables. De même, jusqu'au milieu des années 70 et avec l'avènement de la législation sur les droits de la personne, les employeurs avaient l'habitude de fixer des conditions d'admissibilité plus sévères pour les femmes.

A la page 3 de notre document, nous étudions le cas d'une femme qui prend sa retraite à 65 ans en 1983, qui gagne 14,013 dollars, et qui a souscrit au Régime de pensions du Canada depuis le départ, en 1966, sans interruption. Nous savons qu'elle recevra du Régime de pensions du Canada une pension qui représente 25 p. 100 de ses gains moyens cotisables avec un ajustement pour la moyenne des trois dernières années du maximum des gains cotisables. Toutefois la seule façon de fixer cette somme, c'est environ 25 p. 100 de 14,013 dollars, c'est-à-dire 3,503 dollars par année. Nous savons que c'est une surévaluation parce qu'en effectuant le même calcul pour un homme, on trouve une somme qui dépasse la prestation maximum de 483.20 dollars, c'est-à-dire 12 p. 100, du Régime de pensions du Canada pour 1983.

Passons maintenant à la page 4; supposons que la femme que nous avons prise en exemple et qui jusqu'à présent est inscrite au Régime de pensions du Canada et également à un

[*Text*]

would be entitled to a total of approximately $8,035 annually. However, her male counterpart would be receiving $15,530 annually. The Statistics Canada low income cutoff in 1983 for a single person is $9,538 in an area with 500,000 population or more. Our retired woman's income exceeds this amount by $1,546, but our retired male's income exceeds this amount by $6,001; that is, by nearly four times as much.

If we take the income adequacy figure for a single person developed by the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, an amount of $11,530, we find that our single woman's retirement income is shy of this amount, while the man's retirement income exceeds it.

We have noticed a tendency to express adequate income in retirement as a percentage of pre-retirement earnings. Page 4 of our exhibits also converts the various percentages into dollar terms for both the man and the woman used in our examples. This shows that for all the percentages used the man's retirement income in dollars would exceed both the Statistics Canada and the Social Planning Council levels of income adequacy. However, for the woman the 70% level in dollar terms slightly exceeds the Statistics Canada figure and the other two dollar amounts fall below it. It is important, therefore, to keep in mind that women's earnings are less than men's when income adequacy is being thought of in percentages of pre-retirement earnings because women can so easily finish up with inadequate amounts in dollar terms.

We must also direct your attention to one further point with regard to the existing retirement income situation for women, and I would ask you to turn to page 5 of our exhibits. As we have said already, any single woman or man reaching age 65 in 1983 could quality for an Old Age Security amount of $254.13 monthly. She or he could also qualify for a Guaranteed Income Supplement of $255.13, and in Ontario a GAINS amount of $48.88. These amounts with the seniors grant and sales tax rebate would total $7,247 annually. However, as we have shown already, a woman participating in the Canada Pension Plan since 1966 could expect $3,503 annually, and if we add her Old Age Security entitlement of $3,049 annually to this we get a total of $6,552. Consequently, she would still qualify for supplementary income to a total of $7,246 and she would be no better off for having participated in the Canada Pension Plan.

To conclude this part of our presentation we would like to make reference to the debate concerning the expansion of the Canada Pension Plan versus mandatory employer-sponsored plans. An expansion of the Canada Pension Plan to a benefit of 50% would obviously double the pension payable to the woman used in our example to $7,006. Consequently, if a woman does not participate in an employer-sponsored plan her retirement income would increase to $10,056 if we add in her Old Age Security. If the Canada Pension Plan remains at the same level and employers are forced to introduce a money purchase plan,

[*Translation*]

régime d'employeur ait droit à des prestations totales d'environ 8,035 dollars par année. Son homologue masculin recevrait dans ces mêmes conditions 15,530 dollars par année. Pour Statistique Canada, le seuil du faible revenu en 1983 pour une personne seule est de 9,538 dollars dans une agglomération de plus de 500,000 habitants. Les revenus de notre retraitée dépassent cette somme de 1,546 dollars, mais ceux de notre retraité la dépassent 4 fois plus.

Maintenant, si nous partons des chiffres du Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain pour le revenu suffisant d'une personne seule, ce chiffre est de 11,530 dollars. Quand elle prend sa retraite, notre femme seule ne gagne pas tout à fait cette somme, alors que le revenu de retraite de l'homme la dépasse.

Nous avons constaté qu'on avait tendance à exprimer le revenu suffisant à la retraite comme un pourcentage des gains avant la retraite. À la page 4, nous convertissons les différents pourcentages pour l'homme et pour la femme que nous avons pris en exemple. Cela démontre que pour tous les pourcentages utilisés le revenu à la retraite de l'homme en dollars dépassera à la fois les seuils de revenu suffisant de Statistique Canada et du Conseil de planification sociale. Toutefois, les 70 p. 100 en dollars de la femme dépassent légèrement les chiffres de Statistique Canada, les deux autres montants en dollars sont inférieurs. Dans ces conditions, il faut se souvenir que les gains des femmes sont inférieurs à ceux des hommes lorsqu'on exprime le revenu suffisant en pourcentage des gains avant la retraite parce qu'en terme de dollars, les femmes se retrouvent très facilement dans une situation désavantagée.

Une dernière observation à propos des revenus de retraite des femmes à l'heure actuelle, et je vous demanderai de passer à la page 5. Comme nous l'avons déjà dit, une femme seule ou un homme qui atteint l'âge de 65 ans en 1983 a droit à 254.13 dollars de sécurité de la vieillesse par mois. Elle ou il a également droit à 255.13 dollars de supplément de revenu garanti ainsi qu'à une somme de 48.88 dollars du G.A.I.N.S. de l'Ontario. Ces sommes ajoutées à la subvention aux personnes âgées à l'allègement de la taxe de vente s'élèvent à 7,247 dollars par année. Toutefois, comme nous l'avons déjà montré, une femme qui a souscrit au Régime de pensions du Canada depuis 1966 peut s'attendre à recevoir 3,503 dollars par année; si vous ajoutez à cela les prestations de sécurité de la vieillesse de 3,049 dollars par année, cela fait un total de 6,552 dollars. Par conséquent, elle a tout de même droit au revenu supplémentaire qui porte le total à 7,246 dollars et il ne lui a servi à rien de souscrire au Régime de pensions du Canada.

En conclusion de cette partie de notre exposé, nous voulons vous rappeler le débat entre, d'une part, l'extension du Régime de pensions du Canada et, d'autre part, l'institution d'un régime d'employeur obligatoire. En étendant le Régime de pensions du Canada à des prestations de 50 p. 100, on doublerait évidemment la pension versable à la femme, que nous avons utilisée dans notre exemple, ce qui porterait le total à 7,006 dollars. Par conséquent, si une femme ne participe pas à un régime d'employeur, son revenu à la retraite passe à 10,056 dollars si l'on ajoute la sécurité de la vieillesse. Si le

[*Texte*]

the effect for women will be very much as we have outlined on page 4 of our exhibits. In other words, unless women's earnings are significantly improved, all the suggested pension reforms are likely to do is bring women's income in retirement to marginal adequacy levels. Consequently, the matter of women's earnings must be addressed in the context of pension reform.

Ms Davidson: As we mentioned earlier, the paper we presented back in June really is focusing on the issue of pension plans particularly in the private sector and how they affect the women who are working. We decided to focus on this particular area since the whole concept of pensions is very broad as you people well know. So today I would like to emphasize some of the points we wish to make in recommending changes for women. We felt that the green paper's focus on women expressed the problems very well, and in our presentation we wanted just to stress the points.

Some of the important points for women are issues such as portability, vesting, eligibility, inflation protection, credit splitting and joint and last survivors. I do not think we have to tell this group what the work patterns of women are. I think you probably understand what those issues are at this point in time. Women do have a disrupted work pattern because of child raising. Pension plans, I think you also realize, have been based on the concept that they are designed around the typical male approach to a job; but women are moving into the workforce now, and that has to be considered whenever you are talking about pension reform.

We think the number one issue for women is portability. Because of their work patterns, it is important that women be able to take their pensions with them. We felt that the suggestion of the RPAs was excellent, particularly for women. This will help to ease the problem of portability. But tied in with portability is the necessity for you to include immediate vesting. It is important that the value of the pension is protected.

Vesting must be as early as possible, and therefore we are recommending that it start immediately. Although in our paper we recommended a phase-in period over two years, what we really want is immediate vesting for women. The concept of providing better vesting to the longer-term employee, what a lot of private pension plans have designed to hold up the whole concept, just does not apply to women because women have to interrupt their work patterns.

As I mentioned earlier, we feel that RPAs are a very good approach for women. That would help, as long as we also could have the immediate vesting, and would ease the portability issue.

[*Traduction*]

Régime de pensions du Canada reste inchangé et si les employeurs sont forcés d'offrir des régimes à cotisations fixées d'avance, les effets sur les femmmes seront ceux dont nous parlons à la page 4. Autrement dit, tant que les salaires des femmes n'augmenteront pas de façon significative, toutes les réformes de pension réussiront uniquement à porter les revenus des femmes à des niveaux marginalement suffisants. Par conséquent, pour traiter de la question de la réforme des pensions, il faut absolument traiter des salaires des femmes.

Mme Davidson: Comme nous l'avons dit plus tôt, le document que nous avons soumis en juin s'intéresse à la réforme des pensions principalement du point de vue du secteur privé et également à ses effets sur les femmes qui travaillent. Cette fois-ci, nous avons décidé d'aborder le principe des pensions d'un point de vue beaucoup plus large. Nous allons maintenant passer en revue les recommandations de changement que nous voudrions voir introduits. Pour nous, le Livre vert expliquait très clairement les problèmes des femmes, et dans notre exposé, nous avons voulu revenir sur ces points.

Les problèmes qui intéressent particulièrement les femmes sont ceux de la transférabilité, de la dévolution, de l'admissibilité, de la protection contre l'inflation, du partage du crédit et des dispositions relatives au conjoint et au survivant. Inutile, je pense, de vous rappeler les schémas d'emploi des femmes. Ce sont des problèmes que vous devez maintenant comprendre. Le schéma d'emploi des femmes subit des distorsions à cause du temps qu'elles passent à élever des enfants. Les régimes de pension, vous devez vous en rendre compte également, partent du principe que la situation de travail type est celle des hommes. Or, les femmes entrent actuellement dans la vie active, et c'est un phénomène dont il faut tenir compte pour aborder la réforme des pensions.

Pour nous, la principale question pour les femmes est la transférabilité. À cause de leurs habitudes de travail, il est important pour les femmes de pouvoir emporter leur pension avec elles. Nous avons beaucoup aimé l'idée d'un compte de pension enregistré, en particulier pour les femmes. Cela devrait apporter une solution au problème de la transférabilité. Mais il faut compléter cette disposition par la dévolution immédiate. Il importe de protéger la valeur des pensions.

La dévolution doit intervenir le plus tôt possible, et c'est pour cette raison que nous recommandons de l'instituer immédiatement. Dans notre exposé nous recommandons une période de transition de deux ans, mais au fond, ce que nous voulons vraiment, c'est la dévolution immédiate pour les femmes. Le principe qui veut offrir de meilleurs termes de dévolution aux employés qui ont le plus d'ancienneté, et qu'on retrouve dans un grand nombre de régimes privés, ne peut tout simplement pas s'appliquer aux femmes qui sont forcées d'interrompre leurs activités à l'extérieur.

Comme je l'ai dit plus tôt, pour nous, les comptes de retraite enregistrés sont une excellente solution pour les femmes. Mais il faudrait l'assortir de la dévolution immédiate; ces deux mesures constitueraient une solution au problème de la transférabilité.

[*Text*]

As far as eligibility is concerned, again this is very important for women. We feel that the sooner you can join the plan, if there is immediate vesting, the sooner you are going to be protected. We feel that the range of 18 to 25 years is acceptable. We have made a recommendation in our paper that 25 years we can agree with, as long as we have the portability and the immediate vesting. We also think you must include part-time workers who are on a more permanent part-time basis, and that they be protected in the same way as anyone else within that pension plan.

As far as credit spitting is concerned, again we agree basically with what is in the green paper. The point that we want to emphasize—and we think it is a role that you people will have to play—is to make certain that provincial legislation is uniform. We know that is a difficult concept, but without it being uniform it really would not serve women.

We also think that how the pensions are going to be divided at the time of marriage break-up is important. We do not think that has been really addressed to this point in time. We are recommending that the value of the pension be established at the time of the divorce and that the value actually be removed and put into the woman's RPA account at that time.

Regarding joint and last survivor benefits, we believe they are becoming more popular now because more people are realizing their importance, but we are also very concerned about the fact that the option to sign off is also there, that there appear to be a lot of women who are signing off and do not seem to understand the consequences of this. So we are recommending that the legislation make it mandatory for joint and last survivor benefits; otherwise, there will have to be a very heavy educational program to enlighten people as to why they should not be doing this.

As for inflation protection, again this is an area that is very important to women because they have to live under the influence of inflation much longer than men. We realize that it is very expensive, but we also realize that if you are not going to look into portability and immediate vesting then you are going to have seriously to consider some form of inflation protection. The RPA account system of course will also assist women because it will help to lessen the impact of inflation.

• 1030

In the green paper it was discussed that there is quite a wide gap in coverage for women. Again, and I think you all realize this, the decision is how are you going to do something about it. We believe there are things that have to be done to improve private pension plans right now. If this task force is not prepared to make some of these changes mandatory within the private field, then you are going to have to seriously consider expanding CPP. I think, as we pointed out in our exhibits previously, there is some evidence that you might even have to be doing both of these things at this stage.

In conclusion, the point we really want to make is that women have continually been ignored when pension plans are

[*Translation*]

Quant à l'admissibilité, là encore c'est très important pour les femmes. Plus vite elles peuvent s'inscrire au régime, à condition que la dévolution soit acquise, plus vite elles seront protégées. Une période de 18 à 15 ans nous semble acceptable. Nous avons recommandé dans notre document qu'on retienne un terme de 25 ans, à condition d'instaurer la transférabilité et la dévolution immédiate. Il faudrait également inclure les travailleurs à temps partiel les plus permanents, leur assurer une protection identique à celle des autres membres du régime de pension.

Quant au partage du crédit, là encore, dans l'ensemble nous approuvons la position du Livre vert. Nous voulons insister sur un point, et c'est là que vous serez appelés à jouer un rôle, il importe d'uniformiser les législations provinciales. Nous savons que c'est difficile à obtenir, mais sans uniformité, les femmes seront mal servies.

Le mode de division des pensions au moment d'une séparation est également important. Nous pensons que jusqu'à présent on ne s'est pas vraiment penché sur le problème. La valeur d'une pension devrait être arrêtée au moment du divorce, et la portion de la femme devrait être versée immédiatement dans un compte de retraite enregistré.

Quant aux prestations des conjoints et du dernier survivant, ce type d'arrangement est de plus en plus populaire car les gens se rendent compte de leur importance. Cela dit, l'option de renoncement nous semble dangereuse, car, apparemment, beaucoup de femmes signent une formule de renoncement sans bien en comprendre les conséquences. Les prestations des conjoints et du survivant devraient être rendues obligatoires; faute de cela, il faut absolument sensibiliser les gens et les convaincre de ne pas faire cela.

Quant à la protection contre l'inflation, c'est encore un sujet très important pour les femmes, car elles souffrent de l'inflation pendant plus longtemps que les hommes. Nous savons que ces circonstances sont très coûteuses, mais nous savons également que si vous rejetez les principes de la transférabilité et de la dévolution immédiate, vous serez forcés d'étudier sérieusement une forme quelconque de protection contre l'inflation. Le système des comptes de retraite enregistrés devrait également aider les femmes puisqu'il amortit les effets de l'inflation.

Dans le Livre vert, on observe un écart considérable entre les couvertures des femmes. Là encore, et vous devez tous vous en rendre compte, il vous faudra décider des mesures à prendre pour faire face à cette situation. Nous sommes convaincus que certaines mesures peuvent être prises immédiatement pour améliorer les régimes de pensions privés. Si ce groupe de travail refuse de rendre ces changements obligatoires dans le secteur privé, il sera forcé d'envisager très sérieusement d'élargir le Régime de pensions du Canada. Comme nous l'avons expliqué tout à l'heure, il est même possible que vous soyez obligés d'agir sur les deux tableaux.

En conclusion, tous les régimes de pensions ont toujours systématiquement ignoré la position des femmes et cela doit

[*Texte*]

being designed and that this really has to stop; that any recommendations that are being made cannot discount half the population. We would like you to seriously consider that.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Ms Davidson and your colleagues for the presentation made here this morning. I think it is a fair statement to be made that there is a great deal of concern expressed by members of the committee, perhaps not here this morning that you have heard so far but certainly in other hearings we have had across the country, that unless something is done in terms of addressing the issue of women's pay in relation to men's . . . The facts of the matter are that most pensions are earnings-related; therefore, if you have a much lower percentage of average income as a female you are going to have that much more of a percentage of a lower income in retirement years. So definitely we are aware of that issue of the duality of it.

I would just like to ask you one question before opening it up for questions from the members. I will recognize Miss MacDonald and Mr. MacLellan, in that order, and then others if they wish to.

Many people who have come before the committee have said that in today's emerging work patterns and lifestyle patterns—for instance, you have mentioned the degree of marriage breakdown in our society—the emerging work pattern being that there are going to be higher degrees of unemployment not yet experienced by our generation, that if you do have employment it may well be part-time or it may be work-sharing patterns, the system is going to be designed so that the workers in the next generation are going to have to be much more mobile in their quest for retirement income. As a result, many people have suggested that the pension plan that would best suit that kind of emerging work pattern is a money purchase one; and as a result of that, if you are going to go to a money purchase world for pension plan purposes, the unisex tables become very important. I notice you mentioned that in your discussions within your own group, because I would assume that some females who worked on your report work for the life insurance industry; you pointed out all the problems that might emanate from a decision made by government to legislate unisex tables. Could you elaborate on your concern? Did you reach a conclusion? That is on page 5, I believe, on unisex. In reading that, I am not sure if you have come to a conclusion.

Ms Orr: To the extent we could see that the inequity in the retirement income that would be payable from a money purchase plan at 65 could be sorted out by not going to unisex tables but by having the employer pay in a lump sum at that point the differential for the mortality. If you have a unit benefit plan, the employer in any event absorbs the cost of the female mortality differentials. So if an employer would put in a money purchase plan, all employers would be treated equally in that context, because you would still recognize the mortality differential, but the employer would be responsible for funding the difference.

The Chairman: That has been the concern expressed by many of the labour groups in the country; that when we are

[*Traduction*]

cesser. Les recommandations que vous formulerez ne peuvent ignorer la moitié de la population. Nous espérons que vous y réfléchirez sérieusement.

Merci.

Le président: Merci, madame Davidson, merci à vos collègues pour cet exposé. Je crois pouvoir vous dire que même si vous ne l'avez pas entendu ici ce matin, les membres du Comité s'intéressent vivement à cette question et sont convaincus que si l'on ne commence pas par régulariser le salaire des femmes par rapport à celui des hommes . . . Le fait est que la plupart des pensions sont fonction des gains, et les femmes dont le salaire moyen est bien inférieur à celui des hommes auront un revenu à la retraite bien inférieur également. Nous sommes donc parfaitement conscients de ce problème, de cette dualité.

Maintenant, je veux vous poser une question avant de donner la parole à mes collègues. Je donnerai la parole à M^me^ MacDonald et à M. MacLellan puis aux autres, s'ils le souhaitent.

Beaucoup de gens sont venus nous dire que les nouveaux schémas de travail, les modes de vie qui émergent—vous avez parlé du taux des divorces dans notre société—apportent des taux de chômage inconnus de notre génération. Ceux qui travailleront, que ce soit à temps partiel ou qu'ils partagent un emploi avec quelqu'un d'autre, les travailleurs de la prochaine génération devront avoir un système de revenu à la retraite bien plus mobile. En conséquence, beaucoup de gens nous ont dit que le meilleur moyen de faire face à cette situation nouvelle, c'était d'instaurer un système de régime à cotisations fixées d'avance et, avec un tel système, les tables unisexes deviennent très importantes. C'est d'ailleurs un sujet que vous avez mentionné et j'imagine que certaines femmes qui ont travaillé à la préparation de votre rapport doivent travailler également pour le secteur des assurances-vie. Vous parlez des problèmes que pourrait poser une législation gouvernementale sur les tables unisexes. Pouvez-vous développer? Êtes-vous parvenus à une conclusion? Je crois que c'est à la page 5, le chapitre des tables unisexes. En lisant cela, je ne suis pas certain que vous soyez parvenus à une conclusion.

Mme Orr: Nous sommes parvenus à cette conclusion que l'inégalité des revenus de retraite tirés d'un régime à cotisations fixées d'avance disparaîtrait si l'on remplaçait les tables unisexes par un versement global de l'employeur pour tenir compte des différences de mortalité. Avec un plan de prestations unitaires, l'employeur absorbe de toute façon les différences de mortalité chez les femmes. Par conséquent, l'employeur qui instaurerait un régime à cotisations fixées d'avance traiterait tous ses employés de la même façon dans ce contexte puisque la différence de mortalité entrerait tout de même en ligne de compte mais l'employeur financerait la différence.

Le président: Beaucoup de groupes représentant les travailleurs du pays se sont inquiétés de cette situation. Ils

[*Text*]

bringing in pension legislated reform that we do not pressure the system so much that we force employers to a money purchase world, because in their opinion long-term employees would be better served by a defined benefit plan than by a money purchase one.

Ms Orr: I think a money purchase plan would serve employees quite well, but then you would have to start looking at eligibility at 18, because with the money purchase plan you need the long period of contribution; you would need eligibility at 18 and immediate vesting.

The Chairman: In your opinion, if we were to legislate mandatory coverage in the private sector, would you want to have everybody that works, regardless of income levels, covered by such a scheme on a contributory basis?

Ms Orr: Yes.

The Chairman: Because some groups have stated to us that there is not much sense in designing a pension plan system that would go after the low-income workers who need every dollar of take-home pay to make ends meet.

Ms Orr: This comes back again, of course, to the low earnings we were talking about, because as a group we do not have a consensus on whether expansion of the CPP is desirable or whether mandatory employer-sponsored plans are desirable. I think one of the things that comes out of these numbers we show in the exhibit is that you could argue that even with an expansion of the CPP to 50% and a mandatory plan, if the earnings of women stay the same, you are still only going to bring women to a marginal level of adequacy.

The Chairman: One last question. On the Registered Pensions Account, as you have pointed out in your brief today, if we go through with a lot of the recommendations vis-à-vis dealing with the fact that we do have higher marriage breakdown rates in Canada than we had in previous generations, then let us assume a world in which the pension credits were split during the accrual period. In your brief you are suggesting that they be split at divorce. Many groups have suggested that in today's computerized world all you would need done is that as they are accrued they are split equally. Therefore, if a marriage breaks down, the accrued pension asset is then transferred to the RPA. Now, as you know, in the green paper we are suggesting a grandfather clause in registered retired savings plans and the RPA then takes precedence over it. Others have suggested that we keep both. What is your feeling?

Ms Orr: I think we really are for going to the RPAs.

The Chairman: All right. Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

I wonder if first I might ask if there is one additional set of figures you might have; if not, I can subsequently get it. With

[*Translation*]

insistent pour que nous ne forcions pas les employeurs à accepter un système universel de cotisations fixées d'avance parce qu'à leur avis, les employés à long terme profiteraient bien plus d'un régime à prestations partiellement déterminées que d'un régime à cotisations fixées d'avance.

Mme Orr: Je pense qu'un régime à cotisations fixées d'avance servirait fort bien les intérêts des employés, mais il faudrait considérer sérieusement l'admissibilité à 18 ans parce que le régime à cotisations fixées d'avance exige une période de contributions bien plus longue. Cela supposerait l'admissibilité à 18 ans et la dévolution immédiate.

Le président: À votre avis, si nous rendions le régime privé obligatoire, faudrait-il que tous ceux qui travaillent, quels que soient leurs revenus, soient forcés de contribuer à ces régimes?

Mme Orr: Oui.

Le président: Parce que certains groupes nous ont dit qu'il ne servait pas à grand-chose d'instaurer un système de régime de pensions destiné aux travailleurs à faible revenu qui ont besoin de chaque dollar qu'ils gagnent pour joindre les deux bouts.

Mme Orr: Evidemment, cela nous ramène au problème des faibles revenus, et certaines d'entre nous sommes pour l'expansion du Régime de pensions du Canada, pendant que d'autres voudraient que les régimes des employeurs deviennent obligatoires. Les chiffres que nous vous avons soumis prouvent, entre autres choses, que même si on étendait de 50 p. 100 le Régime de pensions du Canada et si cela était assorti d'un régime obligatoire, si les gains des femmes restent inchangés, leur revenu arrivera tout juste à la limite du raisonnable.

Le président: Une dernière question. A propos des comptes de pension enregistrés, comme vous l'avez dit dans votre mémoire aujourd'hui, si nous décidons de faire toute une série de recommandations pour tenir compte de l'incidence beaucoup plus élevée des divorces dans la société actuelle, supposons que les crédits de pensions soient automatiquement partagés pendant la période de contribution. Dans votre mémoire, vous proposez de faire le partage au moment du divorce. Beaucoup de groupes nous ont dit que dans le monde de l'informatique où nous vivons, rien de plus facile que d'opérer le partage au fur et à mesure des contributions. Par conséquent, au moment d'un divorce, les titres de pensions acquis sont automatiquement transférés à un compte de pension enregistré. Comme vous le savez, dans le Livre vert, nous proposons une disposition globale de régime d'épargne-retraite enregistré qui serait remplacé par les comptes de retraite enregistrés. D'autres personnes nous ont proposé de conserver les deux. Qu'en pensez-vous?

Mme Orr: Je pense que nous préférons les comptes de retraite enregistrés.

Le président: Très bien. Madame MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Pour commencer, il y a peut-être une autre série de chiffres que vous possédez, mais sinon, je pourrais l'obtenir plus tard.

[*Texte*]

regard to your exhibit on page 5, would you be able to give me the numbers for Ontario of men and women who are limited solely to that total of Old Age Security, GIS and gains? I would like to see the split.

Ms Orr: No, I am sorry, they are not . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I can get it.

Ms Orr: No, I am sorry, we do not have those numbers.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): If those numbers were there, I think it would strengthen your argument even more.

Ms Orr: Yes. We did try to do some research into home ownership versus renting in terms of women, but they are very difficult figures to get.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to come back to the question of women's earnings and the integration between earnings and pensions, because obviously this really is the major factor. You have said in your paper that private industry needs to be reminded that there are more women's issues than unisex tables, survivor benefits and participation of housewives in the Canada Pension Plan. I think all of those issues are important, but I recognize, in the overriding issue of trying to bring some balance to the system, it is still the fact that income for the one group is so much less than the other that creates the inequities in retirement.

You talked about the need of mandatory RPAs and indeed the possibility of increased CPP, and the chairman mentioned that—in fact, I took down her words—it may be that we would have to consider doing both of these things at this stage. For instance, you have a certain situation in society at a given point of time that may continue for a period of time into the future, and it may begin to even itself out more than it has in the past, and what I am really asking is whether or not, because of the basic inequity there is in the earnings of women vis-à-vis men, you consider that at the other end there should be some over-compensating factor.

Ms Orr: Yes, I think we do suggest that in our brief; that if the situation continues, then maybe we should be looking at two levels of pension . . . one for men and one for women.

• 1040

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, I am interested in exploring this further, because at other times, on other issues I have put forward, there have been proposals for over-compensating factors with regard to say women's representation in certain organizations and bodies and all kinds of things. Usually I have had these shot down. I am therefore looking for some kind of proposal that might be both practical and saleable, because you have to be able to make a good case. I can see the very valid point you are stressing; it is the basic one. The question is how to convince people that for a limited period of time there may have to be some over-compensation for the neglect of the past.

[*Traduction*]

C'est à propos de votre tableau à la page 5; pouvez-vous me dire combien d'hommes et de femmes en Ontario ne touchent que la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti? J'aimerais bien savoir comment cela se répartit?

Mme Orr: Non, je suis désolée, cela n'est pas . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je peux les trouver ailleurs.

Mme Orr: Je suis désolée, mais je n'ai pas ces chiffres.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je pense que ces chiffres renforceraient encore plus vos arguments.

Mme Orr: Oui. D'ailleurs, nous avons cherché à déterminer quelle proportion des femmes possédait leur maison et quelle proportion louait, mais c'est très difficile à obtenir.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je reviens à cette question de gains des femmes et du lien qui existe entre les gains et les pensions. De toute évidence, c'est le principal facteur. Comme vous l'avez dit dans votre exposé, il faut rappeler à l'industrie privée que les problèmes des femmes dépasse la question des tableaux unisexes, des prestations aux survivants et de la participation des ménagères au régime de pensions du Canada. Tous ces problèmes sont importants, mais il faut bien reconnaître que la grande faille du système, c'est que le revenu moyen d'un groupe est tellement inférieur à celui de l'autre. C'est cela qui crée les inégalités à la retraite.

Vous avez parlé de comptes de retraite enregistrés obligatoires, de la possibilité d'augmenter le Régime de pensions du Canada et—c'est d'ailleurs le président qui l'a mentionné et j'ai noté ses mots—vous avez ajouté qu'il serait peut-être nécessaire de faire les deux. Par exemple, nous assistons à un certain phénomène dans la société actuelle et, en dépit d'un certain nivèlement qui n'est pas à écarter, cette situation pourrait se prolonger. Je vous parle de ce facteur fondamental qui est l'inégalité des salaires des femmes et des hommes: pensez-vous qu'il vaille la peine d'envisager un facteur de compensation à l'autre extrémité.

Mme Orr: Oui. C'est d'ailleurs ce que nous observons dans notre mémoire, si cette situation se prolonge, il faudrait peut-être envisager deux paliers de pensions: un pour les hommes, l'autre pour les femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais rester un peu sur ce sujet car il m'est arrivé à plusieurs reprises de proposer des mesures de sur-compensation concernant la représentation des femmes dans certaines organisations, par exemple, et ces propositions ont généralement été rejetées. Je cherche donc une solution qui serait à la fois pratique et vendable car il faut pouvoir présenter des arguments solides. Je comprends très bien ce que vous demandez, c'est absolument fondamental, mais le problème est de savoir comment convaincre les gens que les femmes, pendant une période limitée, ont besoin d'une sur-compensation pour rectifier les négligences du passé.

[*Text*]

Ms Orr: We do not have an answer immediately for you on that one, but I am sure we would be glad to if you would give us the time to come back to you on it.

Ms O'Reilly: Yes, it is a very interesting concept, and I think the stress on the temporariness of it reinforces the argument or reinforces our faith that there will actually be some change in the wage gap.

Ms Davidson: I think the same principle applies with any kind of affirmative action program. Just trying to get those into place in the private industry is an immense problem. There is a structure there that has been designed, and yet it is still not being accepted. The government is not willing to mandate, you know, that these be done. Programs like that will certainly help women achieve equality in their pay cheques also. So I think there are things that have been suggested already that still are not in place.

Ms O'Reilly: Excuse me. Could I just ask you one question? But this over-compensation, it would seem, would come out of what we almost call the welfare pot, and there would be a bigger GIS for women, or . . . ?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, I mean . . .

Ms O'Reilly: It is very difficult to figure out how a pension that is earnings-related can have an affirmative action contingency to it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But your paper and your presentation seem to lead in that direction.

Ms Orr: Yes. It does, but this is the alternative if you are not going to do something about the salaries. When you examine the pensions women are getting, if they are not going to eat cat food you have to make some adjustment at the back end, as it were, to get them up to adequacy levels.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is really what I am saying.

Ms O'Reilly: I guess we stopped short, because we have not come up with a saleable, as you say, proposal.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I will be very brief, Mr. Chairman—I just want to go to another issue that is related to this.

I have raised this before; it is the fact that you and others who have been before us this morning can make a very very valid argument and rationale for improvement of women's pensions, which in turn goes back to improvement of women's salaries. But if it is not going to be done voluntarily, and if it is not going to be mandated, how does the community at large—and particularly the business community, and even the labour community—begin to recognize, to have brought home to them much more strongly, the basic inequities that exist in the system?

As I listen to witnesses, I know they are not on the same wavelength as most women on this issue; there is a real gap. Do you see any kind of interaction, much more than there has been, between women's organizations, between the business

[*Translation*]

Mme Orr: Nous n'avons pas de réponse immédiate à donner, mais si vous nous donnez le temps d'y réfléchir, nous nous ferions plaisir de proposer quelque chose.

Mme O'Reilly: Oui, c'est un concept très intéressant et de mettre l'accent sur l'aspect temporaire renforcerait nos arguments et nous permettrait d'espérer que cet écart des salaires ira en rétrécissant.

Mme Davidson: Je pense que le même principe s'applique à tous les programmes d'action positive. C'est un problème immense que de les mettre en oeuvre dans le secteur privé. La structure existe mais n'est toujours pas acceptée, et le gouvernement n'est pas prêt à procéder par la contrainte, vous le savez. Des programmes de ce genre aideraient les femmes à remporter l'égalité des salaires aussi. On a lancé beaucoup d'idées mais elles sont encore loin d'être réalisées.

Mme O'Reilly: Veuillez m'excuser, pourrais-je poser une question? Cette sur-compensation serait tirée de l'enveloppe totale de l'aide sociale et prendrait la forme d'un SRG plus élevé dans le cas d'une femme, ou bien . . . ?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, je veux dire . . .

Mme O'Reilly: Il est très difficile d'imaginer comment une retraite qui est fonction du salaire peut intégrer un élément d'action positive.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais votre exposé et votre mémoire semblent aller dans ce sens.

Mme Orr: Oui, c'est vrai, mais c'est la seule alternative à l'égalité des salaires. Si vous regardez les pensions que touchent les femmes, il faut bien y apporter des ajustements vers le haut si on ne veut pas les acculer à se nourrir d'aliments pour chats.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne dis pas autre chose.

Mme O'Reilly: Nous ne sommes pas les plus loins car nous n'avons pas trouvé de proposition qui soit facilement vendable, comme vous dites.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais aborder un autre domaine connexe à celui-ci mais je serai très brève, monsieur le président.

J'ai déjà évoqué cette difficulté auparavant: vous-mêmes et d'autres qui vous ont précédés faites valoir des arguments très solides en faveur de l'augmentation de la retraite des femmes, ce qui nous amène à l'augmentation des salaires féminins. Mais si cette augmentation n'est pas consentie volontairement, et si le gouvernement n'est pas disposé à légiférer, comment va-t-on faire comprendre à la société en général—et particulièrement au patronat et au syndicat—les inégalités fondamentales qui prévalent dans le système?

A écouter les témoins, je vois bien qu'ils ne sont pas sur la même longueur d'ondes que la plupart des femmes à cet égard et qu'il existe un véritable fossé. Entrevoyez-vous une interaction beaucoup plus grande que par le passé entre les mouve-

[*Texte*]

community, between labour organizations on their own trying to get together and communicate to one another the way they see the issue and where the differences are? Do you see any responsibility on behalf of a group like yours or the other women's groups who were here this morning to go directly to the business communities and convey your real concerns as to how, for instance, business could make RPAs a much more flexible vehicle for women to have as a means of adequate protection in old age?

Ms Orr: You are suggesting, I guess, that instead of just having educational programs for women, as we do, that we try to put them on and attract business leaders to them.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Exactly.

Ms Orr: I think there has been some exchange between women's groups and labour at this point; I think that situation has improved, but I do not think the situation between women and business has improved.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And I do not think the overall situation is going to change until these come into better alignment.

Ms Davidson: But I still think the real issue is that what we are suggesting is going to cost, in the private sector, a lot more money. As a lobbying group we will not have the same power the private sector has.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There is no question that it may cost more money initially. It may save a lot more in the long run if, for instance, the GIS were to be eliminated.

Ms Davidson: That is what we are more or less stating in our paper, that if you are not prepared to pay for it through the private sector you are going to pay for it eventually through your government-sponsored programs, like GAINS. So far our society seems to be saying: Let us do it through government-sponsored programs, and not through the private sector. I think that is the role you have to play to.

Ms O'Reilly: I just want to make one comment. I do think women are making some small gains in talking to business, but it is tricky. If you go into the average large business and look at the large population of women working there, you almost have to do a surreptitious education program to make them aware of their pension concerns. Even if you do get them onside, there still is not a confident enough feeling of clout, either in numbers or in the kind of work they do, to perhaps make a presentation to personnel or management or whatever. I think that is going to come, but I think that is a slow kind of infiltration.

On the other hand, I believe there are groups like the Canadian Association of Women Executives and small owner-operator businesses that are run by women where some of these changes will come through, but I think it is going to be slow. We are very sensitive to the need to bring business to our point of view, but we are also sensitive to the kinds of research dollars business has versus a lobbying group like ours.

[*Traduction*]

ments féminins, entre le patronat et les syndicats pour dégager un consensus à ce sujet? Ne pensez-vous pas qu'un mouvement comme le vôtre ou les autres qui ont comparu ce matin ne devraient pas s'adresser directement au monde du travail afin de lui faire comprendre vos préoccupations et dégager des propositions concrètes, comme l'assouplissement des comptes d'épargne-retraite de façon à mieux protéger les femmes retraitées?

Mme Orr: Vous proposez, si je comprends bien, que nous n'organisions pas seulement des programmes d'information à l'intention des femmes seulement, mais que nous essayions également d'y attirer les chefs d'entreprises.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Exactement.

Mme Orr: Il y a déjà eu des échanges entre les mouvements féminins et les syndicats; je crois que la situation tend à s'améliorer à ce niveau,mais pas tellement entre les femmes et le patronat.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et je ne pense pas que la situation d'ensemble progresse aussi longtemps que tous les éléments ne seront pas correctement alignés.

Mme Davidson: Mais je persiste à croire que le vrai problème est que nos propositions coûteront très cher dans le secteur privé. Face aux pressions de celui-ci, nous n'aurons guère d'influence à exercer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il est sûr que cela coûtera plus cher au début, mais fera peut-être économiser de l'argent à plus long terme, par le biais de la suppression éventuelle du SRG.

Mme Davidson: C'est pourquoi nous disons plus ou moins dans notre mémoire que si l'on ne veut pas faire payer le secteur privé, il faudra faire payer l'État par l'intermédiaire de ces programmes sociaux. Jusqu'à présent, la société semble avoir opté en faveur de la deuxième méthode. C'est là que vous-mêmes intervenez.

Mme O'Reilly: J'aimerais ajouter une chose. Je crois que les femmes commencent à nouer le dialogue avec l'entreprise, mais c'est difficile. Si vous allez dans une grosse entreprise qui emploie une main-d'oeuvre féminine nombreuse, vous devez pratiquement vous cacher pour les informer des problèmes de retraite. Même si vous parvenez à vous les rallier, elles manquent de confiance, soit parce qu'elles ne sont pas assez nombreuses, soit à cause de la nature du travail qu'elles font, pour espérer influencer la direction ou les services du personnel. Cela viendra petit à petit, mais il faut presque procéder par infiltration lente.

Sur un autre plan, il y a des mouvements comme l'Association canadienne des cadres féminins et de petites entreprises dirigées par des femmes où ces changements prendront forme, mais ce sera un processus lent. Nous sommes très conscientes de la nécessité de rallier le patronat, mais nous savons également que le secteur privé est beaucoup plus puissant et dispose de beaucoup plus de ressources financières qu'un groupe de pression comme le nôtre.

[*Text*]

The Chairman: Mr. MacLellan.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much indeed.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

You mentioned in your brief that those of you who work with the life insurance industry are familiar with the objections to unisex tables. Do any of you ladies work with the life insurance industry?

I am going to use this as an opportunity just to clarify this question, if I may, and to try to get around some of the objections that are being made by the private sector on this question; as you know, those are definitely formidable.

You mention the savings fund concept, and you suggest that the employer pick up the cost of the mortality difference when the employee leaves or retires. Now this may just blow the roof off some of the companies on Bay Street. I wonder if you would explain that a little further for me, and perhaps shake some of these bugaboos on this question.

Ms Orr: Well, I guess we are coming at it recognizing that there is some validity in the mortality tables, that it does cost more to provide a woman with a pension so the way to saw that off is to provide the lower pension. What this concept has is that if you have a unit benefit plan where the employee has a defined contribution but the employer makes up the difference that is required to provide those pensions, the employer in that type of plan is already absorbing the cost of the female mortality.

• 1050

So if you introduce a similar concept into a money purchase plan, where normally the employer and employee contributions are exactly the same, you would then have a situation where all employers are treated equally, because all employers would be responsible for the mortality differential. But instead of complicating calculations—as we understand they could be complicated—by adjusting the employer contributions through the contributory period for the mortality differential, you would wait until either the female employee terminated or was retiring, and then at that point you would look at what the cost of the differential was. Then the employer would be responsible for it as a lump sum at that particular point in time.

Mr. MacLellan: Do you think this may discourage employers from appointing women to higher-paying jobs, if they have to undertake that . . .

Ms Orr: I do not think they need to be discouraged; they do not do it already.

Mr. MacLellan: Let us say further discouraged. Do you think they just may put the lid on it completely?

Ms Orr: I suppose, but then you can always take those negative sorts of arguments towards anything you suggest as a reform that might be costly.

[*Translation*]

Le président: Monsieur MacLellan.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie infiniment.

M. MacLellan: Je vous remercie, monsieur le président.

Vous dites dans votre mémoire que les femmes qui travaillent dans les compagnies d'assurance-vie connaissent bien les objections que l'on oppose aux tables unisexes. Y en a-t-il parmi vous ici qui travaillent dans l'assurance-vie?

Je veux saisir cette occasion pour préciser le problème et peut-être trouver une réponse aux objections qu'élève le secteur privé à ce sujet; ces objections, comme vous le savez, sont formidables.

Vous parlez du concept de fonds d'épargne et vous proposez que l'employeur prenne à charge le coût de la différence de mortalité lorsque l'employé démissionne ou prend sa retraite. J'ai l'impression que cela fera sauter au plafond certaines des compagnies de *Bay Street*. Pourriez-vous nous expliquer ce concept un peu plus en détail et peut-être lever certaines des craintes que l'on nous agite comme un épouvantail.

Mme Orr: Je pense que l'on commence à reconnaître une certaine validité aux tables de mortalité, à se rendre compte qu'il en coûte plus d'assurer une retraite à une femme, et la solution suivie est d'offrir une retraite moins importante à celle-ci. Dans le cas d'un régime de prestations unitaires à cotisation fixe, où l'employeur apporte la différence nécessaire au paiement de la pension, c'est déjà l'employeur qui absorbe le coût de la longévité féminine.

Si vous introduisez un concept similaire dans un régime à souscription au comptant où normalement l'employeur et l'employé cotisent un montant identique, tous les employeurs seraient traités sur un pied d'égalité car tous seraient responsables du différentiel de mortalité. Mais au lieu de compliquer les calculs—comme nous pensons qu'ils pourraient l'être—en ajustant les cotisations de l'employeur durant la période de cotisations en fonction du différentiel de mortalité, on attendrait que l'employé féminin démissionne ou prenne sa retraite pour calculer le coût du différentiel. L'employeur verserait alors celui-ci sous la forme d'une somme forfaitaire.

M. MacLellan: Ne pensez-vous pas que cela découragerait les employeurs à nommer des femmes à des postes élevés s'ils doivent s'engager à . . .

Mme Orr: Je ne pense pas que cela les décourage, puisqu'ils ne le font pas de toute façon.

M. MacLellan: Disons les décourage encore plus. Ne pensez-vous pas que cela bloquerait complètement la promotion des femmes?

Mme Orr: C'est peut-être un risque, mais on peut opposer ce genre d'argument à toute réforme qui comporte un coût.

[*Texte*]

Mr. MacLellan: Yes. Do you have any idea what the costing would be on the type of savings . . . ?

Ms Orr: Yes, I do, actually. We have some projections into the future. In the case in these exhibits, we assumed the service had happened already and we were looking at retirement in 1983.

In this particular example, we are assuming retirement is going to be in the year 2000 and something, and on the basis of an employee contribution of 3.5% up to the YMPE of the Canada Pension Plan and 5% in excess, we get a differential of $43,946. This assumes the person would have worked for the company for 35 years. The monthly pension for the male at that point would be $5,698, and the monthly pension for the female would be $5,333. Now, I realize these figures sound enormous, but we are projecting 35 years into the future from 1983. So there is a difference there of $365 monthly, which accounts for the mortality; and to pay that as a lump sum in the year 2000 and odd would cost just on $44,000, and the employer would have contributed a little over $300,000. So the additional cost . . . Incidentally, we also compared this to what the employer would have put in had the pension been a unit benefit plan, and he would have contributed an extra $54,500 for the female under the unit benefit type of plan.

So from the point of view that employers are supposed to favour money purchase plans because the costs are less, even if he pays for the mortality differential, it is still costing him less then it would cost him if he put in the unit benefit plan.

Mr. MacLellan: I just wanted as well, in the time allowed, to deal with item 7 in your brief, the cost of pension reform, where you say, if pension reforms results in the major portion of future pension fund accumulations flowing to government, you would recommend a body consisting of government, industry and labour representatives to direct the investment of this capital. You say consideration should be given to directing pension fund capital to development of secondary industry.

In what proportion would you say this should be done? What proportion of the funds accumulated would you attribute to that?

Ms Orr: We did not define it to that extent. Depending on what happens to the Canada Pension Plan anyway, there might and there might not be surplus funds available for this sort of thing.

Mr. MacLellan: Yes. The thing is, I think there is going to be a sizable amount if we go with this concept, anyway.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Some way or other, there will be.

Mr. MacLellan: There would be additional moneys, yes. But just talking about the risk aspect, do you have any idea as to what that might be? Have you given any consideration to what that might be; where there is a risk factor percentagewise, what you would have?

[*Traduction*]

M. MacLellan: Oui. Avez-vous une idée de ce que cela coûterait?

Mme Orr: Oui, nous avons fait des projections. Dans le cas des exemples que nous donnons, nous avons postulé que l'employé prend sa retraite en 1983.

Dans cet exemple-ci, nous postulons que l'employé prendra sa retraite en 2000 et quelque et, sur la base d'une cotisation au Régime de pensions du Canada de 3.5 p. 100 sur la première tranche et de 5 p. 100 sur l'excédent, nous obtenons un différentiel de 43,946 dollars. Cela suppose que la personne a travaillé pour la société pendant 35 ans. La retraite mensuelle de l'homme serait de 5,698 dollars et la retraite mensuelle de la femmne de 5,333 dollars. Ces chiffres vous paraissent peut-être énormes, mais nous faisons là une projection sur 35 ans, à compter de 1983. Il y a donc une différence de 365 dollars par mois, qui représente la mortalité; de verser ce montant forfaitairement en l'an 2000 et quelque coûterait 44,000 dollars, l'employeur ayant cotisé au total un peu plus de 300,000 dollars. Donc, le coût supplémentaire . . . d'ailleurs, nous avons également comparé cela à ce que l'employeur aurait cotisé à un régime à prestations unitaires, et nous avons trouvé que cela lui aurait coûté 5,500 dollars de plus dans le cas de la femme.

Donc, si on parle du principe que l'employeur préfère les régimes à souscription au comptant parce qu'ils coûtent moins cher, même s'ils versent un différentiel de mortalité, cela lui coûtera encore moins cher qu'un régime à prestations unitaires.

M. MacLellan: J'aimerais également parler du point 7 de votre mémoire, le coût de la réforme des pensions, lorsque vous recommandez la mise sur pied d'un organisme d'administration des fonds de pension composé de représentants de l'État, du patronat et des syndicats. Vous dites que les capitaux de ce fonds de retraite devraient servir à développer l'industrie de transformation.

Dans quelle proportion pensez-vous qu'il faudrait canaliser les fonds vers ce secteur? Quelle proportion y consacriez-vous?

Mme Orr: Nous ne l'avons pas défini de façon aussi précise. De toute façon, l'existence d'un excédent éventuel dépendra de ce que sera le Régime de pensions du Canada.

M. MacLellan: Oui. Mais quand même, si nous adoptons ce concept, des sommes considérables seront disponibles.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): D'une façon ou d'une autre, il y en aura.

M. MacLellan: Oui, des capitaux supplémentaires seront disponibles. Mais quel serait le facteur risque, avez-vous une idée? Quel serait le pourcentage du facteur risque?

[*Text*]

Ms Orr: I do not know. I suppose you would start looking at things like private businesses. Small businesses are not safe until they are over the five-year period.

Mr. MacLellan: I am not disagreeing with the concept. I think it is very interesting . . .

Ms Orr: No, I think it needs a lot more work. Basically again, we are back to the same thing as before. We do not have those sorts of resources to do that sort of research.

Mr. MacLellan: Yes, I am just looking for additional help in furthering it, because it is a consideration, certainly, and a good point.

Thank you very much.

Ms Davidson: Thank you.

The Chairman: Thank you, Ms Davidson, for your brief here this morning. As I have mentioned to other groups, hopefully in one month's time we should be ready to at least get to the printing of our report. Thank you for coming.

Ms Davidson: We are looking forward to it. Thank you.

The Chairman: Can the committee take a five-minute break before we get to the next group? I thought it would be a nice idea.

• 1057

[*Translation*]

Mme Orr: Je ne sais pas. J'imagine que l'on commencerait à investir surtout dans l'entreprise privée, laquelle présente des risques pendant les cinq premières années.

M. MacLellan: Je ne suis pas opposé au concept, au contraire je le trouve très intéressant . . .

Mme Orr: Il faudrait y consacrer beaucoup plus de travail mais, c'est toujours la même chose, nous n'avons pas les ressources nécessaires pour le faire.

M. MacLellan: Oui, mais je cherche des appuis pour promouvoir cette idée car elle est très intéressante.

Je vous remercie.

Mme Davidson: Merci.

Le président: Madame Davidson, je vous remercie de nous avoir présenté votre mémoire aujourd'hui. Comme je l'ai dit aux autres témoins, nous espérons d'ici un mois pouvoir publier notre rapport. Merci d'être venues.

Mme Davidson: Nous sommes impatientes de le voir. Merci.

Le président: Pourrions-nous faire une pause de 5 minutes avant d'entendre le groupe suivant? Je trouve que ce serait une bonne idée.

• 1102

The Chairman: May I reconvene the session and welcome on behalf of the committee the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants. I believe the chief spokesperson for that group is going to be John Macdonald. Is that correct?

Mr. John Macdonald (Ontario Council of Agencies Serving Immigrants): That is right. I will introduce the delegation.

The Chairman: Would you do that—and I think you are aware that what we attempt to do is try to maintain the overview remarks to about 10 to 12 minutes, which allows time for questioning by the members of the committee.

Mr. Macdonald: Good.

Mr. Chairman, members of the task force, ladies and gentlemen, I am a member of the executive of the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, and I would like to begin our presentation by introducing my fellow delegates here with me today. Roxanne Kalimootoo is President of the Board of Directors of Ottawa-Carleton Immigrant Services; that is one of the member agencies of OCASI. Moira Rayner White is a staff person with Ottawa-Carleton Immigrant Services. Brian Murphy is with Inter Pares.

The two organizations that have come before you are non-profit, governed by annually elected boards of directors and executives. They are both very active in the field of immigrant service work, particularly here in Ontario. OCASI is an umbrella organization of sorts. Its membership comprises 44 community immigrant aid agencies across Ontario. Inter Pares

Le président: Nous allons reprendre nos délibérations et souhaiter la bienvenue au *Ontario Council of Agencies Serving Immigrants* dont le porte-parole est, je crois, John Macdonald. C'est bien cela?

M. John Macdonald (*Ontario Council of Agencies Serving Immigrants):* C'est exact. Permettez-moi de vous présenter ceux qui m'accompagnent.

Le président: Très bien, mais je vous demande également de limiter votre déclaration à 10 ou 12 minutes, afin qu'il reste suffisamment de temps aux députés pour vous poser des questions.

M. Macdonald: Bien.

Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, mesdames et messieurs, je suis membre de l'exécutif du *Ontario Council of Agencies Serving Immigrants*, et j'aimerais commencer par vous présenter ceux qui m'accompagnent aujourd'hui. Roxanne Kalimootoo est présidente du Conseil d'administration des services aux immigrants d'Ottawa-Carleton, services qui font partie de notre organisation, l'OCASI. Moira Rayner White est membre du personnel de ces mêmes services. Brian Murphy travaille pour Inter Pares.

Les deux organismes qui sont représentés ici sont des organismes à but non lucratif et dont les membres du conseil d'administration et du bureau exécutif sont élus annuellement. Ils sont tous deux très actifs dans le domaine des services aux immigrants, plus particulièrement en Ontario. L'OCASI coiffe 44 organismes d'aide aux immigrants en Ontario. Inter Pares

[*Texte*]

works in community development both in Canada and in the Third World, and has been very helpful in its domestic work in the immigrant service field.

I might add that we have come before you in some numbers today. We have representatives of our member associations from Kingston, Sudbury, Thunder Bay, Ottawa of course, Toronto; as well as the staff from our Toronto office. The president of our executive, Pearl Chud, who is a representative of the Jewish Vocational Services, is also with us today.

I would like to thank the task force for allowing us this opportunity to present our concerns directly to you. We welcome this opportunity. It is our understanding that the immigrant constituency has not come before you to this point, and we felt that the concerns are of sufficient importance that the presentation should be made directly, and we appreciate the opportunity you have given us to do so. As I looked over the list of witnesses who have come before you, I was of course struck by the number and the diversity. If I could simplify a bit, I would say some are big groups and some are small groups. We are of the second category. We are a small group.

The other part of that is that, of course, we are not experts in pension matters. We quickly found out, when we started to work on this brief, that pension reform is an extremely complex and technical field. Our expertise lies more in direct immigrant service, front-line immigrant service work. We have drawn up the document which is before you. We hope we will be able to convince you that the issues we present are worthy of further research and further work to develop some of the technical points that we are not capable of dealing with ourselves. I think our brief is strong at the level of principle and idea. We certainly welcome any debate that might ensue following our presentation.

So once again, thank you. I will turn it over now to Brian Murphy, who will give a quick synopsis of the document itself.

Mr. Brian Murphy (Inter Pares): Thank you, John.

First I want to give a very quick summary of the paper we have presented. The bottom-line main idea of that document, as you know from reading it, is that even minimum retirement income guarantees are not now available to adult immigrants in Canada, and present and proposed regulations will condemn many immigrants to destitution and a social welfare status. The brief outlines a number of areas that impinge on that reality.

The first is the area of OAS residency requirements. We are arguing that the 10-year waiting period and the ¼0th rule are prejudicial to immigrants and lead to their not having adequate incomes in retirement.

[*Traduction*]

s'occupe de développement communautaire au Canada et dans le Tiers monde, et travaille activement dans le domaine des services aux immigrants au Canada.

Notre délégation est assez importante car nous avons des représentants de nos associations membres de Kingston, de Sudbury, de Thunder Bay, d'Ottawa bien sûr, et de Toronto. Nous avons également des représentants du personnel de notre bureau de Toronto. La présidente de notre bureau exécutif, Pearl Chud, qui représente également le *Jewish Vocational Services*, est aussi présente.

J'aimerais maintenant remercier votre groupe de travail de nous permettre aujourd'hui de présenter notre point de vue. Nous sommes ravis d'en avoir l'occasion. Je ne crois pas que des représentants de services aux immigrants aient déjà comparu devant vous, nous sommes heureux d'avoir l'occasion de le faire d'autant plus que nous sommes convaincus que leurs problèmes revêtent une importance suffisante pour qu'ils vous soient exposés directement. Après avoir consulté la liste des témoins qui ont comparu devant vous, j'ai été bien sûr très étonné par leur nombre et leur diversité. Pour simplifier, on pourrait les diviser en deux catégories, les groupes importants et les groupes mineurs. Nous appartenons plutôt à la seconde catégorie.

En second lieu, nous ne pouvons pas, bien sûr, prétendre être experts en matière de pension de retraite. Nous nous sommes rapidement rendu compte, lorsque nous avons commencé à préparer notre mémoire, que la réforme des pensions était une question extrêmement complexe et technique. Nos spécialistes s'occupent plutôt de services directs aux immigrants, mais nous avons tenu, malgré tout, à vous présenter ce document. Nous espérons réussir à vous convaincre que les questions que nous y soulevons méritent de plus amples recherches afin de définir les modalités techniques nécessaires, chose que nous sommes incapables de faire nous-mêmes. S'il pèche au niveau des détails techniques, notre mémoire a par contre des points forts au niveau des principes et des idées. Nous serons bien sûr très heureux de répondre à toutes questions que vous voudrez nous poser après l'avoir entendu.

Permettez-moi de vous remercier encore une fois avant de donner la parole à Brian Murphy, qui vous fera un rapide résumé du document en question.

M. Brian Murphy (Inter Pares): Merci, John.

Permettez-moi tout d'abord de vous faire un rapide résumé du document que nous vous avons soumis. L'idée essentielle, comme vous avez pu vous en rendre compte, est que les immigrants adultes ne peuvent pas bénéficier des garanties de revenu minimum à la retraite; de plus, les règlements actuels et ceux qui sont proposés condamnent un grand nombre d'immigrants à vivre dans la misère et à dépendre du Bien-être social. Notre mémoire en donne plusieurs exemples.

Il y a tout d'abord les conditions relatives au domicile pour l'obtention de la S.V. Nous prétendons que la période de carence de 10 ans et que la règle du ¼0ème sont discriminatoires à l'égard des immigrants et sont la cause de la misère dans laquelle ils se trouvent lorsqu'ils prennent leur retraite.

[*Text*]

The second area is in the area of QPP/CPP, specifically the averaging period, which at the moment is 47 years. We are arguing that the maximum 15% drop-out rate is inadequate for immigrants, and we are proposing a full residency pro rata be introduced that will enable immigrants who work in Canada to have an adequate pension.

The third area we touch on is reliance on private plans. We argue that immigrants are unlikely to have either private or personal private plans and must rely on the public plan.

The fourth area we touch on is reliance on social security agreements, which, as we point out, are inappropriate as a main device for meeting the pension needs of immigrants. The coverage is limited to very, very few immigrants. The coverage is insufficient, in that non-Canadian standards are being used. Also there is a clause there which negatively affects the eligibility to GIS; that is to say, pensions received from a foreign country are deducted on a 1:2 ratio from GIS.

Another area we touch on in the brief is the area of family-class immigrants, who, as we point out, make up a significant proportion of recent immigrants. The statistical appendix illustrates that in the period 1978-1981, between 35% and 50% of all immigrants to Canada fell into the category of "family class".

• 1110

These individuals are subject to a gross 10-year restriction on all social benefits, including social welfare and GIS, let alone OAS, which is restricted for all immigrants.

So our position is that all immigrants must have access to pension income, which is acceptable by Canadian standards and not the standards of their place of origin, and this should be irrespective of their status or their duration of residency in the country.

That is a quick overview of some of the points. There are other things in the brief, principles that we are espousing that I want to touch on. One is the area of women. Women who are immigrants will not necessarily benefit from the proposed improvements in the green paper or other proposals that have been suggested from other groups. Their status as immigrants will mitigate any measures which might affect other women, because of course immigrant women are subject to the kinds of restrictions that I have mentioned before.

The pension income in the immigrant home must increase if women are to share in it. Justice for immigrant women, therefore, is predicated on significant changes in the areas that we touch on in the brief before any other proposed changes will begin to benefit them. Similarly, unless pension reform specifically address the need of especially low-income workers for an expanded QPP/CPP, working immigrant women again remain in double, if not triple, jeopardy.

[*Translation*]

En deuxième lieu, il y a le problème du RRQ/RPC, surtout en ce qui concerne le calcul du salaire moyen qui se fait actuellement sur une période de 47 ans. Nous estimons que le taux maximum d'exclusion de 15 p. 100 ne convient pas aux immigrants et nous proposons que les conditions relatives au domicile soient proportionnelles afin que les immigrants qui travaillent au Canada aient une pension suffisante.

Troisièmement, nous parlons dans notre mémoire du taux d'adhésion des immigrants à des régimes de pension privés. Étant donné qu'ils n'ont généralement pas assez de ressources pour cotiser à des régimes privés ou personnels, ils doivent compter sur le régime public.

Quatrièmement, nous affirmons dans notre mémoire que les systèmes de sécurité sociale sur lesquels on compte actuellement ne suffisent pas à eux seuls, à répondre aux besoins des immigrants à la retraite. En effet, très peu d'immigrants y ont droit et, en ce qui concerne le SRG, l'un de ses critères d'admissibilité n'est pas favorable aux immigrants. Ainsi, les pensions que des immigrants reçoivent de l'étranger sont déduites du SRG selon un ratio de un pour deux.

Nous parlons également dans notre mémoire de ceux qui ont immigré avec leur famille et qui, comme nous l'indiquons, représentent une proportion importante des immigrants récents. Le tableau que nous avons annexé indique qu'entre 1978 et 1981, de 35 à 50 p. 100 de tous les immigrants au Canada appartenaient à la catégorie des «familles».

Ces gens-là perdent donc 10 ans pour le calcul de toutes les prestations sociales, y compris le bien-être social et le SRG, sans parler de la S.V. à laquelle aucun immigrant n'a droit.

Nous estimons donc que tous les immigrants doivent pouvoir toucher un revenu de retraite conforme aux normes canadiennes, et non pas aux normes de leur pays d'origine, et que ce revenu ne devrait pas être calculé en fonction du nombre d'années qu'ils ont passées au Canada.

Voilà brièvement les principaux faits saillants de notre mémoire. Permettez-moi maintenant de vous parler de certains principes que nous défendons, notamment en ce qui concerne les femmes. Les immigrantes ne bénéficieront pas nécessairement des améliorations proposées dans le Livre vert ou des autres propositions qui ont été faites par d'autres groupes. Leur statut d'immigrantes les empêchera de profiter pleinement des mesures positives qui pourront favoriser les autres femmes, étant donné que ces immigrantes sont assujetties aux contraintes dont j'ai parlé tout à l'heure.

Dans un foyer d'immigrants, le revenu de retraite doit augmenter si les femmes doivent en profiter. Si l'on veut faire justice aux immigrantes, il faut absolument adopter les changements importants que nous recommandons dans notre mémoire avant qu'elles puissent profiter des autres améliorations proposées. De même, l'immigrante qui occupe un emploi se retrouvera encore doublement, sinon triplement, pénalisée si la réforme des pensions ne tient pas compte de la nécessité d'élargir le RRQ/RPC à l'intention des gagne-petit.

[*Texte*]

We touched on the notion of pensions versus social welfare in our brief. We believe immigrants as Canadians have a right to contribute to and benefit from authentic contributory pension plans which are directly related to their work and to their contribution, both to society and their plan.

Present pension regulations, and much of the reform proposed that we have seen, represent in fact, for us, a deterioration of pension and an increasing emphasis on social welfare. The fact that 53% of all pensioners already receive some income tested GIS, attests to this fact. We would like to see an expanded public participatory CPP, prorated for residency, to recognize the contribution of immigrants and to ensure income in their old age; otherwise, immigrants as a class will be relegated to a priority status of welfare recipients.

This brings us to the whole issue of pension and poverty. We believe pension reform is an issue of poverty. Over half of all pensioners are poor. To a large extent, we believe they are poor not because they have not worked, but because they do not have access to a pension system that reflects work rather than investment. To a large extent, we believe, they are poor because the bias of present pension and tax regulations is towards the generation of investment capital for the private sector. Therefore, government heavily subsidized private plans for the minority at the expense of the majority.

We believe there is also a bias towards a minimum contribution towards public plans, both by the employee and the employer, and this is for two reasons: The protection of disposable income for the consumer, who is the employee, and the lowering of labour costs for the producer, who is the employer.

We believe, and understand, that all these biases have a rationale, but they each work against low-income earners; they each work against the poor, and they each work against a very large number of immigrants. Obviously, not all immigrants are poor. In fact, studies reveal that immigrants as a group access the social welfare system to a much lesser degree than the population as a whole. Immigrants as a group have a much better work record, that is, access to UIC, than the population as a whole. But many immigrants remain and can be described as working poor and low income. It is these persons whose needs must be addressed through pension reform.

That is the end of our presentation, unless other members want to add something.

The Chairman: Thank you very much, Mr. MacDonald. We did have one other group that came before the committee in New Brunswick which represented the multicultural groups. Believe you me, it did a disservice to the multicultural community in Canada during its presentation before the committee. And if you ever have the opportunity to read some

[*Traduction*]

Nous parlons également, dans notre mémoire, du système de pension de retraite par rapport au système de bien-être social. Nous estimons que les immigrants ont, en tant que Canadiens, le droit de cotiser à des régimes de pensions vraiment contributifs, régimes dont ils doivent pouvoir profiter et dont les prestations doivent être calculées en fonction de leur travail et de leur participation à la fois humaine et financière.

Les règlements actuels en matière de pension de retraite, ainsi que la majeure partie de la réforme proposée, signifient, pour nous, une détérioration du régime et une importance accrue du système de bien-être social. À preuve, le fait que 53 p. 100 de tous les bénéficiaires de pension de retraite reçoivent un SRG calculé en fonction du revenu. Nous aimerions que le RPC soit élargi, que ses conditions de résidence soient proportionnelles, que l'on tienne compte de la contribution des immigrants et qu'on leur assure un revenu adéquat à la retraite, faute de quoi ils constitueront une catégorie prioritaire des prestataires du bien-être social.

Cela nous amène à toute la question des pensions de retraite et de la pauvreté. Nous sommes convaincus que la réforme des pensions s'inscrit dans le contexte plus général de la pauvreté. Plus de la moitié des prestataires de régimes de retraite vivent dans la pauvreté et, dans la plupart des cas, ce n'est pas parce qu'ils n'ont pas travaillé, mais parce qu'ils n'ont pas pu cotiser à un régime de pension fondé sur le travail plutôt que sur l'investissement. Dans une large mesure, nous sommes convaincus qu'ils vivent dans la pauvreté parce que le régime de pension actuel et les règlements fiscaux sont essentiellement orientés vers la production de capital d'investissement pour le secteur privé. En conséquence, le gouvernement a énormément subventionné des régimes privés concernant une minorité, aux dépens de la majorité.

Par ailleurs, les régimes publics sont indûment basés sur une cotisation minimum de l'employé et de l'employeur, et cela pour deux raisons: pour protéger le revenu disponible du consommateur, c'est-à-dire de l'employé, et pour limiter la masse salariale du producteur, c'est-à-dire l'employeur.

Certes, ces caractéristiques ont toutes leur raison d'être, mais elles ne favorisent pas les gagne-petit et pénalisent même les pauvres et un grand nombre d'immigrants. Certes, les immigrants ne sont pas tous pauvres. En fait, des études indiquent que, proportionnellement, les immigrants dépendent beaucoup moins du système de bien-être social que l'ensemble de la population. Par ailleurs, les immigrants enregistrent un taux de chômage bien inférieur à celui de l'ensemble de la population. Il n'en reste pas moins qu'un grand nombre d'immigrants travaillent à des salaires insuffisants. Ce sont eux que la réforme des pensions doit viser avant tout.

J'en ai maintenant terminé avec notre exposé, à moins que certains de mes collaborateurs n'aient quelque chose à ajouter.

Le président: Merci, monsieur MacDonald. Un autre groupe a comparu devant nous au Nouveau-Brunswick, qui représentait des groupes multiculturels. Or, croyez-moi, ce groupe n'a pas rendu service à la communauté multiculturelle canadienne à ce moment-là. Si vous avez l'occasion de lire le procès-verbal de cette séance qui s'est tenue à Fredericton, vous aurez une

[*Text*]

of the minutes that occurred in Fredericton, it would be worth your while to understand what goes on in other parts of the country representing the multicultural community.

To just begin, I want to thank your group, because this whole issue of the treatment of immigrants, not only on pensions but on the basic part of our Old Age Security system, is one in which I think there is a significant body of opinion in Canada that has to be remedied. When the changes were made in 1977, I would assume the authors of those changes did not envisage some of the consequences of their actions; perhaps there was a much more optimistic feeling at that time that reciprocal agreements could be made with other OECD countries for the Old Age Security basis.

I know we are very much aware of the hardships that this has, I suppose, imposed on some immigrants that have come to this country since 1977, who are presently over the age 65. I know it is of a great deal of concern to immigrants who have come since that period of time, who are still in the workforce and therefore are going to have a reduced access to Old Age Security benefits in their retirement years.

So with that in mind, I will open up for questions. I will ask Mr. Dantzer to lead off with the questioning.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the group for their brief. You have done a lot of work on it and, as you say, it is a very difficult subject.

During a break, we were discussing the odd situation that has occurred throughout these hearings. Those people who are not adequately covered under the Canadian Pension Plan invariably come to this task force and ask that the Canada Pension Plan be increased and expanded, etc., etc., even though they drop through the wire screen, as it were, because CPP is, as you know, a income-related program. It attempts to fund, to some extent, the benefits, as opposed to the contributions. I gather why people do that is because they do not like the term "social assistance". There is some stigma attached to that, and they feel they should have a right to a pension.

Is it not true though that if you—how shall I say it—schedule the Canadian Pension Plan so that it is not really being properly funded, but is tax assisted, as it is now, it is still a social assistance program? We wonder, if we change the name Old Age Security to the Canadian Pension Plan and change the Canada Pension Plan to Old Age Security, whether a lot more people will come in and ask for OAS to be expanded to meet what you call here the comfort and dignity in old age that everybody should have a right to have. You address the question: Why are people so hesitant to ask for an expansion of the OAS to meet the needs of people who do not fit in the Canada Pension Plan?

Mr. B. Murphy: I think there are a number of things that have to be covered there. So our position would be in fact that

[*Translation*]

bonne idée de ce qui se passe dans d'autres régions du pays en ce qui concerne les groupes représentant la communauté culturelle.

Pour commencer, j'aimerais remercier votre groupe de nous avoir fait un exposé sur la situation des immigrants, non seulement en ce qui concerne les pensions de retraite mais aussi sur le système de la sécurité-vieillesse, dont beaucoup s'accordent à dire, au Canada, qu'il doit être amélioré. Lorsque des changements lui ont été apportés en 1977, les législateurs de l'époque n'avaient sans doute pas envisagé les conséquences de leurs actions; on comptait sans doute avec optimisme, à cette époque, sur les ententes réciproques qui pourraient être conclues avec d'autres pays de l'OCDE pour la sécurité-vieillesse.

Nous sommes parfaitement conscients des difficultés qu'un tel système a imposées à certains des immigrants qui sont arrivés au Canada depuis 1977 et qui ont actuellement plus de 65 ans. Je sais que cette question préoccupe beaucoup ceux qui ont immigré ici depuis cette date-là, qui font toujours partie de la population active et qui, à cause de ces changements, toucheront des prestations de sécurité-vieillesse inférieures lorsqu'ils prendront leur retraite.

Cela dit, je vais donner la parole à M. Dantzer qui sera le premier à vous poser des questions.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. J'aimerais remercier le groupe du mémoire qu'il nous a présenté. Vous avez manifestement beaucoup travaillé à un sujet qui, comme vous le dites, est particulièrement difficile.

Pendant la pause, nous avons parlé de la situation assez bizarre qui s'est produite tout au long de nos audiences. Ceux qui sont insuffisamment couverts par le Régime de pensions du Canada viennent systématiquement nous voir pour réclamer l'augmentation et l'élargissement de ce régime, entre autres, même s'ils passent à travers les mailles du filet, pour ainsi dire, étant donné que le RPC est, comme vous le savez, calculé en fonction du revenu. Ce régime est destiné à financer, dans une certaine mesure, des prestations, par opposition aux cotisations. Je pense que ces gens-là se comportent ainsi parce que le terme «assistance sociale» ne leur plaît pas. Ce terme a en effet une certaine connotation et ils estiment qu'ils devraient avoir droit à une pension.

N'est-il pas vrai que même si vous concevez le Régime de pensions du Canada de sorte qu'il ne soit pas vraiment capitalisé adéquatement, mais subventionné par les recettes fiscales comme c'est le cas aujourd'hui, que c'est toujours un programme d'assistance sociale? Si nous remplaçons le terme sécurité-vieillesse par Régime de pensions du Canada ou l'inverse, nous nous demandons si un plus grand nombre de gens viendront réclamer un élargissement de la S.V. pour qu'ils puissent avoir un minimum de confort et de dignité auxquels devraient avoir droit tous les retraités. Dites-moi pourquoi les gens hésitent tant à réclamer l'élargissement de la S.V. pour répondre aux besoins de ceux qui ne bénéficient pas du Régime de pensions du Canada?

M. B. Murphy: Vous avez abordé un certain nombre de questions. Nous estimons, en fait, que le RRQ/RPC ne couvre

[*Texte*]

QPP/CPP does not cover adequately anyone. But there is a proportion of the population, less than 50%, who have access to other means of supplementing their QPP/CPP. So we would not say that there are some people who fall between the cracks of the CPP system; all people do. Some have access to private means to augment that; some do not; many do not, as indicated by the fact that 53% are receiving some GIS. So we are advocating an increase in the public plan to make it adequate for everyone.

The issue of the subsidization of the QPP/CPP to make it work, I think is an issue that in fact applies to virtually any plan. So the government in fact subsidizes Registered Retirement Savings Plans, and they subsidize private plans.

Half of the people who are covered under private plans, about 4.5 million people in Canada, are in fact public servants, and those plans are subsidized by whichever government it is. So the contribution that federal employees make to their private pension plans is about 15%. We would say that virtually any kind of pension plan has some kind of subsidy; it depends on how the government wants to use their subsidy to meet various ends. We are advocating that in fact the public pension plan be made adequate for everybody and the private sector plans be much more discretionary—those that are based on people's means.

Mr. Dantzer: You recommend the 10-year rule be reintroduced for immigrants? At one time it was 10 years, was it not? However, that was changed some years ago.

Mr. B. Murphy: Is this for QPP/CPP or OAS?

Mr. Dantzer: OAS.

Mr. B. Murphy: We are recommending that there be in fact no residency requirement for OAS.

Mr. Dantzer: I have not read your brief yet. Do you recommend that it be increased?

Mr. B. Murphy: We have not addressed the question of whether OAS specifically should be increased.

• 1120

Mr. Dantzer: I really cannot understand why immigrants should be any different than anybody else as far as the CPP is concerned. If they qualify the same as anybody else, they should get the rewards of CPP if they have been here. But if they are immigrants and therefore do not have enough time in the country, then I think their problem has to be solved either by GIS or OAS, not loading the Canada Pension Plan with something it was not ever intended to do.

Ms White: Okay, if I could respond to that first, John, the answer to that is twofold. First, you say immigrants who are eligible for Q/CPP are eligible like any other person. That is not true. Because of the 15-year drop-out rate and the fact that the 47 years is required to calculate the amount of pension income a person will receive from Q/CPP, a person who arrives in this country, for example, at the age of 45 is very

[*Traduction*]

personne de façon adéquate. Toutefois, un peu moins de 50 p. 100 de la population bénéficie d'autres systèmes lui permettant de compléter le RRQ/RPC. Chacun essaie de trouver un complément à son RPC, que ce soit par des moyens privés ou, le plus souvent, par le SRG puisque 53 p. 100 le touchent. Nous préconisons donc une augmentation du régime public afin qu'il soit adéquat pour tout le monde.

La question de subventionner le RRQ/RPC est un problème qui se pose pour n'importe quel régime. En fait, le gouvernement subventionne les régimes enregistrés d'épargne-retraite ainsi que les régimes privés.

La moitié de ceux qui sont couverts par des régimes privés, à savoir environ 4.5 millions de Canadiens, sont en fait des fonctionnaires puisque ces régimes sont subventionnés par le gouvernement concerné. La cotisation que les employés fédéraux versent à leur régime de pension privé est d'environ 15 p. 100. Nous estimons que pratiquement tous les régimes de pensions sont plus ou moins subventionnés; tout dépend de l'objectif que chaque gouvernement donne à sa subvention. Nous estimons que le régime de pensions public devrait être adéquat pour tout le monde et que les régimes du secteur privé, c'est-à-dire ceux qui sont basés sur les ressources, devraient être plus discrétionnaires.

M. Dantzer: Vous recommandez que la règle de 10 ans soit réappliquée pour les immigrants? A une certaine époque, c'était bien 10 ans? Cependant, on a modifié cette règle il y a quelques années.

M. B. Murphy: Voulez-vous parler du RRQ/RPC ou de la S.V.?

M. Dantzer: De la S.V.

M. B. Murphy: En fait, nous recommandons qu'il n'y ait aucun critère de résidence pour la S.V.

M. Dantzer: Je n'ai pas encore eu l'occasion de lire votre mémoire, mais recommandez-vous que la S.V. soit augmentée?

M. B. Murphy: Nous n'avons pas vraiment abordé cette question.

M. Dantzer: Je ne comprends vraiment pas pourquoi, pour ce qui est du RPC, les immigrants devraient être traités différemment des autres. A qualifications égales, ils devraient toucher autant du RPC que s'ils étaient nés au Canada. Toutefois, s'ils n'ont pas vécu assez longtemps dans notre pays, leur problème, à mon avis, doit être résolu soit par le SRG, soit par la S.V., mais pas par le RPC qui n'a pas été conçu pour cela.

Mme White: Permettez-moi, John, de répondre à cette question qui comporte deux aspects. D'abord, vous dites que les immigrants ont droit au RRQ/RPC comme n'importe qui d'autre. Ce n'est pas vrai. Étant donné le taux d'exclusion de 15 ans et 47 années de service pour calculer le montant du revenu de retraite qu'une personne touchera du RRQ/RPC, celui qui arrive au Canada à l'âge de 45 ans, par exemple, est

[*Text*]

unjustly penalized. He has a very short period of contribution to the Q/CPP.

Now, you may say that is fair; he only contributed to the country for, say, 22 years or 20 years before he retired, and therefore, his Q/CPP pension after retirement will be based on that. However, the kind of people who are immigrating to Canada at that age and are now working are the people who Employment and Immigration desperately wants to be able to educate and train in Canada and has not been able to do so. The people who come as independent immigrants right now are very desperately needed in this country from an employment perspective. They are contributing significantly to the country, and therefore, we feel it is very unjust that they be penalized for this shorter span.

As an addendum to that, too, Canada has not put into that person as much money as they have put into a lot of other people. We have not educated that person; we have not contributed to that person's health care to date; so therefore, Canada is benefiting significantly, as we mentioned somewhere in the paper, from the brain drain of other countries. We are getting people who come into this country who are very technically skilled.

That is the first part of that. The second part is this. You mentioned the OAS and the fact that there is this 40-year residency requirement now. We feel that is very, very unjust, although we are not really feeling the major thrust of that until 1987 and we will be feeling it quite significantly after that. People who have come to Canada at that age . . .

Let us say someone came on July 2, 1977. By July 2, 1987, they will be eligible for, as you know, only one-quarter of the OAS. That amount does not increase. If they accept that one-quarter or ten-fortieths, if they are 65 at that age, they receive that amount forever more. The years do not continue to accrue and add to that. We feel that is very, very unjust.

Mr. Dantzer: I can accept your argument—and I think it is a good one—that the rules now for OAS are unfair and should be revised. I find it very difficult, though, to proceed under the same reasoning in changing the CPP to make special rules for people who come into the country.

Ms White: As I have pointed out, though . . .

Mr. Dantzer: If there is a need, it should be handled by the programs we have now, the OAS and GIS. That should be made sufficient to provide for these people.

Mr. B. Murphy: I think we would argue that . . . We are not saying there should be special rules for immigrants. The rules . . .

Ms White: We are, in fact, saying immigrants should be treated as everybody else in Canada.

Mr. B. Murphy: Exactly. The rules that apply to a Canadian-born individual make sense in terms of the experience of the Canadian-born person who is here from the age of zero right through, although in fact, we would argue for a larger drop-out rate than 15% because there are all sorts of

[*Translation*]

très injustement pénalisé. En effet, il ne lui reste qu'une très courte période de cotisations au RRQ/RPC.

Vous pensez peut-être qu'il est équitable que sa pension du RRQ/RPC soit calculée en fonction des 20 ou 22 années pendant lesquelles il a travaillé au Canada. Cependant, ceux qui immigrent au Canada à cet âge-là et qui font partie de la population active sont justement ceux que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration veut désespérément instruire et former au Canada, mais en vain. Ceux qui arrivent aujourd'hui à titre d'immigrants indépendants sont admis parce que leurs qualifications professionnelles sont très demandées. Ils contribuent donc énormément à notre société et, en conséquence, nous trouvons particulièrement injuste qu'ils soient pénalisés parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'années de service.

Par ailleurs, il faut reconnaître que le Canada n'a pas investi, dans cette personne, autant qu'il fait dans bon nombre d'autres Canadiens. En effet, nous n'avons pas financé son éducation et, jusqu'à présent, ses soins médicaux, de sorte que le Canada bénéficie beaucoup de cet exode des cerveaux à partir de l'étranger. Parmi les immigrants qui arrivent dans notre pays, il y en a qui ont de grandes compétences techniques.

Voilà pour la première partie de votre question. Dans la seconde, vous avez parlé de la S.V. et de la condition de résidence de 40 ans. Nous estimons que cette condition est très injuste, même si nous n'en ressentirons tous les effets qu'à partir de 1987. Ceux qui sont arrivés au Canada à cet âge-là . . .

Supposons que quelqu'un soit arrivé le 2 juillet 1977. Au 2 juillet 1987, cette personne sera admissible au quart seulement de la S.V. Or, ce montant n'augmente pas. Si elle accepte ce quart ou ce dix-quarantième, et qu'elle a au moins 65 ans, elle recevra toujours la même somme car le nombre d'années n'entre pas en ligne de compte. Nous estimons que cela est très injuste.

M. Dantzer: Je comprends votre argument qui, à mon avis, est tout à fait valable, selon lequel les règles actuelles de la S.V. sont injustes et devraient être modifiées. Toutefois, j'ai du mal à appliquer le même raisonnement au RPC et à adopter des règles spéciales pour les immigrants.

Mme White: Comme je vous l'ai dit . . .

M. Dantzer: Si le besoin existe, il faut le satisfaire au moyen des programmes dont nous disposons actuellement, à savoir la S.V. et le SRG. Cela devrait être suffisant.

M. B. Murphy: On pourrait prétendre que . . . Nous ne préconisons pas des règles spéciales pour les immigrants. Les règles . . .

Mme White: Ce que nous affirmons, c'est que les immigrants devraient être traités comme les autres.

M. B. Murphy: Exactement. Les règles qui s'appliquent à celui qui est né au Canada sont tout à fait raisonnables étant donné que le nombre d'années qu'il passe au Canada est calculé à partir de sa naissance même si, en fait, le taux d'exclusion qui s'applique à lui est supérieur à 15 p. 100 étant

[*Texte*]

people who, because of the economy, are unemployed for more than seven years and should not be penalized in terms of averaging of Q/CPP. That is another issue which is not really specific to immigrants, but we believe it should apply to immigrants as well.

But for an immigrant, their situation is different if they arrive in the country at the age of 35. The rules should be the same but applied to their circumstance; the rules should not be different for them. It is just another way of coming at it so you can say they are not being treated any differently, but we would argue they are being penalized.

The proof of the pudding, of course, is that at the age of 65 they have access to less of a pension. It is our belief that the work of an immigrant and the contribution of an immigrant should be recognized in the pension plan, and they should have access to a plan that allows them to contribute, rather than at the age of 65 receiving social assistance to make up what is a fairly, in our view, arbitrary application of a rule that was never made to apply to immigrants. It was made to apply to people who were born here.

Ms Roxanne Kalimootoo (President of the Board of Directors, Ottawa-Carleton Immigrant Services, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants): I would also like to add that the children of immigrants are also penalized because of the way the system is, because we have to supplement our parents' income if they do not get it when they become 65.

The Chairman: May I ask this question before I recognize Miss MacDonald: Would the position of your group be the same if we were to make this recommendation? It may or may not occur, but it may be that it would restrict immigration for family reunification. Would that change or alter your recommendation?

Mr. MacDonald: Family reunification should not be damaged in any way. In fact, family reunification is becoming an increasingly important component of the immigration policy, which is to say that an increasingly large proportion of those coming into the country now come in under family reunification programs. It is particularly important to remember that in the light of Canada's intake of refugees . . . southeast Asians and other groups—many of them are coming into the country under refugee programs and are trying to bring their immediate relatives into Canada under family reunification provisions.

The Chairman: John, I am not disagreeing with you. I am just saying that may be. We do not live in a perfect world. I would love to be able to say it was not going to affect immigration procedures in the country on family reunification; but if it did, what would your position be?

[*Traduction*]

donné le nombre de ceux qui, à cause de la conjoncture économique, ne peuvent trouver un emploi pendant plus de sept ans et ne devraient pas être pénalisés au niveau du calcul du revenu moyen pour le RRQ/RPC. C'est une autre question qui ne concerne pas spécifiquement les immigrants, mais nous estimons que cela devrait s'appliquer aussi à eux.

L'immigrant qui arrive au Canada à l'âge de 35 ans se retrouve dans une situation tout à fait différente. Or, si les règles devaient être les mêmes, elles devraient être appliquées en fonction de cette situation; nous ne disons donc pas que ces règles devraient être différentes. C'est donc une autre façon de s'y prendre pour affirmer qu'ils ne seront pas traités différemment des autres, mais il n'en demeure pas moins que, à notre avis, ils sont actuellement pénalisés.

Pour couronner le tout, lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans, ils touchent une pension inférieure aux autres. Or, nous estimons que le travail et la contribution réalisés par un immigrant devraient être reconnus par le régime de pensions, et qu'il devrait pouvoir participer à un régime qui lui permet de cotiser, plutôt que de dépendre, dès qu'il atteint 65 ans, de l'assistance sociale pour compenser ce qui, à notre avis, est une application arbitraire d'un règlement qui n'avait jamais été destiné aux immigrants, mais plutôt à ceux qui sont nés au Canada.

Mme Roxanne Kalimootoo (présidente du conseil d'administration, Service aux immigrants d'Ottawa-Carleton, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants): J'aimerais également ajouter que les enfants de ces immigrants sont eux aussi pénalisés par ce système étant donné qu'ils doivent subvenir aux besoins de leurs parents si ces derniers ne sont pas admissibles lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans.

Le président: Permettez-moi de vous poser cette question avant de donner la parole à M[lle] MacDonald: votre groupe maintiendrait-il la même position si nous faisions cette recommandation? Il se peut, mais cela n'est pas inévitable, que cela restreigne le nombre d'immigrants admis dans le contexte de la réunion des familles. Cela modifie-t-il votre recommandation?

M. MacDonald: Cela ne devrait aucunement saper le principe de la réunion des familles. En fait, ce principe est un élément de plus en plus important de la politique d'immigration, ce qui signifie que de plus en plus d'immigrants sont admis dans notre pays en vertu des programmes de réunion des familles. Il ne faut pas oublier que les réfugiés du Sud-Est asiatique et d'ailleurs, que le Canada a acceptés, essayent de faire venir leurs proches parents en vertu de ces programmes de réunion des familles.

Le président: John, je ne dis pas le contraire, je dis simplement que cela est possible. Le monde dans lequel nous vivons n'est pas parfait. J'aimerais bien pouvoir vous dire que cela n'influera pas sur les procédures d'immigration relatives à la réunion des familles, mais si cela arrivait, quelle serait votre position?

[*Text*]

Mr. B. Murphy: It might be useful for the committee to know that when we were preparing this brief one of our concerns was: By addressing some of these issues, in fact, could we play into a backlash of the nature of the kind of discussion around the green paper on immigration in the mid-1970s? We are suggesting things that come from our perception of the lives of immigrants, and in hard times not everybody's perception of the lives of immigrants is the same.

We anticipated specifically that we would be asked: If you do that, would it demand a change in immigration law? Our conclusion was: If it became a public issue to reduce the intake of family class, or, in fact, reduce the intake of immigrants, that would become a public issue on its own, which we would be prepared to fight on its own.

The number of immigrants in this country is really sizable, much larger, in fact, than Canadian-born people understand. This is one of the points of our brief, of course. You are talking about 5 million people. If the kind of proposal we are suggesting, which is social justice for immigrants, were to lead to suggestions that there should be amendments to the immigration law, we have decided we would just have to deal with that. We do not think it is politically feasible, quite frankly.

The Chairman: That is fine.

Miss MacDonald and Mr. Weatherhead, in that order.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

I want to express my appreciation to the group this morning for putting this information before us because I think they are dealing with an emerging difficulty in the country, and very few people understand or comprehend just how difficult it is going to become unless something is done about it. We are going to have a class of people living in poverty in this country in the future the like of which we have do not have at the present time.

I say that because I think, when the rules were changed in 1977 with regard to the Old Age Security and the limitations that were placed on it, that committee and those recommendations to Parliament had no relationship whatsoever to what the the committee on immigration reform was doing at that time in putting forward the emphasis on family class reunification as the major criterion for people coming to this country. It upset the balance in a way that was very little comprehended at that time. We are beginning to see the tip of it now, and it is going to become a much greater problem.

Now, having said that, I want to ask you about your figures in the tables. I want to get some additional information because I think we are going to need every bit of information we can possibly get our hands on: specific instances to use as

[*Translation*]

M. B. Murphy: Il vous serait peut-être utile de savoir que, lorsque nous avons préparé notre mémoire, nous nous sommes justement posés la question de savoir si, en essayant de réparer certaines injustices, nous n'allions pas alimenter ce ressac qui s'était manifesté à l'occasion de la publication du Livre vert sur l'immigration au milieu des années 1970. Certaines des recommandations que nous vous faisons émanent de notre propre perception de la situation des immigrants; cependant, lorsque les temps sont durs, tout le monde n'a pas la même perception de cette situation.

Nous pensions que vous alliez nous poser la question suivante: l'adoption de cette recommandation exigera-t-elle une modification de notre Loi sur l'immigration? Nous avions alors pensé vous répondre ainsi: si des groupes de pression réclament de plus en plus une réduction du nombre d'immigrants admis en vertu de la catégorie des familles, voire une réduction du nombre total d'immigrants, il y aura alors un débat public auquel nous serons prêts à participer pour défendre nos arguments.

En fait, le nombre d'immigrants est beaucoup plus important que ceux qui sont nés au Canada ne se l'imaginent. C'est d'ailleurs l'un des faits que nous signalons dans notre mémoire où nous indiquons que ce nombre est d'environ 5 millions. Si les propositions que nous vous faisons, et qui visent à rétablir une certaine justice sociale pour les immigrants, devaient susciter des projets d'amendements à la Loi sur l'immigration, nous serions tout simplement prêts à intervenir à ce moment-là. Franchement, nous ne pensons pas que cela soit politiquement possible.

Le président: Bien.

M^lle^ MacDonald qui sera suivie de M. Weatherhead.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier le groupe que nous avons entendu ce matin de nous avoir communiqué tous ces renseignements car il a traité d'un problème de plus en plus important au Canada, dont peu de gens se rendent compte de la gravité. Si nous ne faisons rien, nous allons nous retrouver dans quelque temps, avec une catégorie de gens vivant dans une misère que nous n'avons jamais connue.

Je vous dis cela parce que je crois que lorsque les règles ont été modifiées en 1977 en ce qui concerne la sécurité de vieillesse et ses critères, le comité responsable ainsi que les recommandations qu'il a faites au Parlement, n'avaient aucun rapport avec ce que le comité de la Réforme de l'immigration avait décidé de faire, c'est-à-dire essayer de faire de la réunion des familles le principal critère d'admission des immigrants au Canada. À l'époque, il avait été très difficile de comprendre pourquoi le fléau de la balance s'était penché de ce côté-là, mais nous commençons aujourd'hui à en comprendre certaines conséquences, les plus graves restant certainement à venir.

Cela dit, j'aimerais vous poser quelques questions au sujet des chiffres figurant dans vos tableaux. J'aimerais en effet avoir plus de précisions à cet égard car je pense que nous avons besoin du maximum d'information possible sur les exemples

[*Texte*]

illustrations, other statistics to redress what I do not think was intended as an inequity at the beginning. I am speaking particularly of the old age pension now.

Would you tell me this? In the statistics you have provided, there is one headed "Family-Class Immigration, 1978 to 1981". I think that is on the second page. In the figures, the percentage seems to decline even though the numbers go up somewhat. I am surprised at the decline in the percentage. Does that include refugees?

Ms White: No, no. This family class immigration includes only people coming to Canada as landed immigrants. As for refugees, it is a very complicated system. We have trouble getting numbers on refugees. Some people apply for refugee status from within the country; they enter as visitors or students or a number of other things. So this does not include refugees; this is people entering who, when they arrive at the international airport in Canada, have landed immigrant status as of the day they arrive.

Mr. B. Murphy: Although they may be the family of refugees.

Ms White: They may be the family of refugees.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, I really should have asked that question. I did not mean refugees as such, but I meant families of refugees.

• 1130

Ms White: Refugees who are here and who have already been granted landed immigrant status. In order to sponsor a family member under the family class immigration you yourself must have landed immigrant status. A refugee is not allowed to sponsor a family member until he or she has been granted landed immigrant status.

The declining of the numbers just reflects the various trends throughout the world in various years. You will notice that is very high for 1978 and declines for the next years but then is up again in 1981. I believe it would be up again although we do not have the figures available for 1982.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, right. My feeling is that it has increased in 1982 and even possibly we will see that increasing further into the future.

Ms White: I think that is our sense as well, but we do not have the data beyond 1981.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): As I am conscious of the time, could I go on to the figures you have provided on the reciprocal social security arrangements with other countries? You look at the figures you have for 1978, 1979 and 1980 of the total number of immigrants to Canada in the 40-and-over age bracket, of those who come and who receive some assistance from other countries or could receive some assistance. Is there any way you can break that down by male and female?

Ms White: Yes, I can. I have that data.

[*Traduction*]

précis à utiliser comme exemples, sur les statistiques qui permettent de redresser une injustice involontaire au départ. Je veux plus particulièrement parler de la sécurité de vieillesse.

Dans les statistiques que vous nous donnez, une rubrique s'intitule «Immigrants de la catégorie des familles, 1978 à 1981». Je crois que c'est à la deuxième page. Le pourcentage que vous indiquez diminue alors que le nombre absolu augmente. Je ne comprends pas. Cela comprend-il les réfugiés?

Mme White: Non. La catégorie des familles ne comprend que les immigrants reçus. En ce qui concerne les réfugiés, le système est beaucoup plus compliqué. Nous avons eu du mal à obtenir des chiffres précis à ce sujet. Certaines personnes demandent le statut de réfugiés alors qu'elles sont déjà au Canada, après y être entrées avec un statut de visiteurs, d'étudiants ou autres. Ce chiffre ne comprend donc pas les réfugiés; il s'agit de ceux qui, lorsqu'ils arrivent dans un port d'entrée au Canada, reçoivent le statut d'immigrants reçus.

M. B. Murphy: Il peut s'agir aussi de membres de la famille de réfugiés.

M. White: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, j'aurais dû vous poser cette question. Je ne voulais pas parler des réfugiés en tant que tels, mais plutôt de leurs familles.

Mme White: Les réfugiés qui sont déjà au Canada et qui ont déjà reçu le statut d'immigrants reçus. Pour pouvoir parrainer un membre de votre famille, en vertu de la catégorie des familles, vous devez déjà avoir le statut d'immigrant reçu. Un réfugié ne peut pas parrainer un membre de sa famille tant qu'il n'a pas reçu ce statut.

Le déclin qu'enregistrent ces chiffres révèle les différentes tendances qui se dessinent dans le monde entier à des époques données. Vous pouvez constater que ces chiffres étaient très élevés en 1978 et qu'ils ont diminué ensuite, mais qu'ils ont augmenté à nouveau en 1981. Je suppose que la tendance à la hausse s'est maintenue en 1982, mais nous n'avons pas les chiffres correspondants.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je crois aussi que ces chiffres ont augmenté en 1982 et qu'ils continueront de le faire à l'avenir.

Mme White: C'est ce que nous pensons aussi, mais nos dernières statistiques remontent à 1981.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Étant donné que le temps passe, j'aimerais passer aux chiffres que vous nous donnez au sujet des accords réciproques que nous avons conclus avec d'autres pays au sujet de la sécurité sociale. Vous nous donnez des chiffres pour 1978, 1979 et 1980 sur le nombre total d'immigrants au Canada âgés d'au moins 40 ans, ainsi que sur ceux qui touchent déjà, à leur arrivée au Canada, certaines prestations de leur pays d'origine, ou qui pourraient en toucher. Pourriez-vous nous donner une ventilation selon le sexe?

Mme White: Oui. J'ai ces données.

[*Text*]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think that would be very important for us to have from the point of view that you are making with regard to immigrant women.

Ms White: I did not do it for the purposes of these charts because I thought it would be too cumbersome. I tried to look at the data and make it as simple as possible so that just on a cursory reading someone could get the idea of what we are meaning by this, but certainly that data is available.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, I would very much like to have that because I think you would see that of those 40 and over who come from other countries there are a far greater number of women without any kind of reciprocal social security.

Ms White: Definitely there are more women because there are more women of that age. So it just follows that there would be more women immigrating also of that age. The older you get, of course, in the population, the more women there are, so there are more women than men coming into the country at above age 40.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Also, I would think perhaps it might show that the social security arrangements for women in other countries are not as good and therefore that discrepancy is transferred.

Ms White: That is a very good point, Miss MacDonald. We are not able to get that at all. All we looked at are the numbers coming in over a certain age. We did not look into the question of whether or not they were eligible even to receive the social security benefit from their home country. It follows that if it is a contributory system like the Q/CPP, many of the women coming in would not be eligible to receive that. We would have to go to Health and Welfare and look at the agreements with countries and find out whether they are in fact contributory.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just one final question, and it concerns the fact that many of these people who come, I think . . . At some point in your brief you mention the fact that an immigrant who arrives in Canada under family class sponsorship is not eligible to receive welfare benefits or settlement subsidies for a period of 10 years. Now, I . . .

Ms White: That is correct. Whoever is sponsoring them has to assume that financial responsibility for them.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I know that is causing a considerable amount of difficulty for people who are under the age of 65 as well. The suggestion has been made to us from time to time that there should literally be legislation that requires that if persons are coming here at the behest of family members . . . that it should be legislated that for a period of time family members honour that commitment.

Ms White: Family members do honour that commitment. That is not the problem. They certainly help. They certainly

[*Translation*]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je pense que cela serait très important étant donné l'argument que vous avancez au sujet des immigrantes.

Mme White: Je n'ai pas porté ces chiffres à nos tableaux car je pensais que ces derniers seraient trop chargés. Je me suis en effet efforcée d'exposer ces données de la façon la plus simple possible afin que le lecteur puisse les comprendre d'un simple coup d'oeil. Néanmoins, j'ai les données que vous me demandez.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais beaucoup les avoir car ils montreraient que, sur les immigrants de 40 ans au moins qui arrivent au Canada, il y a beaucoup plus de femmes qui ne bénéficient pas de ces accords réciproques sur la sécurité sociale.

Mme White: Cela est évident car il ya beaucoup plus de femmes de cet âge-là. En conséquence, il y a beaucoup plus d'immigrantes de cet âge-là. Vous savez très bien que, plus on avance dans les tranches d'âge, plus il y a de femmes, il est donc logique que, parmis tous les immigrants qui arrivent au Canada, il y ait plus de femmes de plus de 40 ans.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ces chiffres devraient également montrer que les accords relatifs à la sécurité sociale qui ont été conclus avec d'autres pays ne sont pas aussi bons pour les femmes qu'on ne le dit et que, en conséquence, cette disparité se répercute par la suite.

Mme White: Vous avez tout à fait raison, mademoiselle MacDonald. Nous n'avons pas toutes les données nécessaires. Nous n'avons pu que compiler le nombre d'immigrants arrivant au Canada à partir d'un certain âge. Nous n,avons pas cherché à savoir s'ils étaient admissibles à des prestations de sécurité sociale de leur pays d'origine. En conséquence, s'il s'agit d'un système contributif comme le RRQ/RPC, la plupart des femmes immigrant au Canada n'y sont pas admissibles. Il faudrait que nous nous adressions au ministère de la Santé et du Bien-être pour prendre connaissance des accords conclus avec des pays étrangers et savoir ainsi si ces régimes étrangers sont contributifs.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Permettez-moi de vous poser une dernière question. Vous parlez dans votre mémoire d'un immigrant qui arrive au Canada, en vertu de la catégorie des familles et qui n'est admissible ni à des prestations de bien-être social ni à des subventions d'établissement pendant une période de 10 ans. Je . . .

Mme White: C'est exact. Celui qui le parraine doit s'engager à subvenir à ses besoins.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je sais que cela cause aussi beaucoup de difficultés à ceux qui ont moins de 65 ans. On nous a proposé,à plusieurs reprises, d'adopter une loi obligeant les parrains de ces immigrants à subvenir aux besoins de ces derniers pendant un certain temps, et à respecter leur engagement.

Mme White: Les membres de la famille respectent leur engagement. Là n'est pas le problème. Ils donnent au nouvel

[*Texte*]

provide a home, provide food, help find jobs. The problem gets to be where we are talking about subsidies for day care. In Ottawa now it is $31 a day to have a child in day care. I know a lot of middle class families who are having great difficulties with that. I do not know too many immigrant families who have sponsored another family that can afford to send that child to day care so the parents can attend English-as-a-second-language or French-as-a-second-language courses. The agreements are being honoured. That is not the problem.

But the government assumes... There is this 36-month rule. A person can become a citizen after 36 months, and most settlement services are provided for the first 36 months, but they are taking into consideration the fact that a person is eligible to receive English-as-a-second-language training or French-as-a-second-language training, day care subsidies and manpower retraining subsidies during that time. If a person comes in as a family class member and the family who sponsored them cannot afford to send them to all these things—and I, frankly, do not know of one family who sponsored somebody who could afford to send them to all of these nice little courses and things that the government can—the person at the end of those 36 months is usually still struggling with the language and struggling to make a living for himself or herself or his family or her family.

Mr. B. Murphy: The other factor that I think has to be taken into consideration there is that, if I was an immigrant and sponsored relatives on the family class, three years into this 10-year period they are Canadian citizens and the kind of legislation you are suggesting would be legislation which would discriminate against one kind of Canadian citizen as opposed to another. In our brief, in fact, we suggest that there should be a constitutional challenge of such a notion. So I think all the time in this discussion we must remember that we are not talking about non-Canadians. We are not just talking about residents. We are talking about Canadian citizens, and when you start talking about legislation or regulations that extend for 10 years, which covers well into a person's being a citizen here, you are talking about principles that raise all sorts of other issues about how we look at Canada as a nation of immigrants and how we look at our immigration policy and what the roles of immigrants have been in this country.

• 1140

Ms White: I can add another example to illustrate what I am talking about. We have now in Ottawa—this is where I work—been contacted by some of the hospitals that have family-class sponsored immigrants waiting in the hospital to go into nursing homes. The family that sponsored them—that elderly immigrant may in fact have been working in his or her son's or daughter's home, particularly looking after children, and may have become ill. A nursing home requires that you contribute your OAS cheque to the nursing home and then welfare chits for the rest if you do not have any supplementary income. I have been telephoned by hospitals asking what are we going to do; this person does not have any OAS; will probably never receive any OAS before he or she dies; the

[*Traduction*]

immigrant de l'aide, un abri, de la nourriture et parfois un emploi. Le problème se pose lorsqu'on parle de subventions pour les frais de d'enfant. À Ottawa, actuellement, il faut payer 31 dollars par jour pour pouvoir mettre votre enfant dans une garderie. Je sais que cela pose beaucoup de difficultés à un grand nombre de familles à revenu moyen. Je ne connais pas beaucoup de familles d'immigrants ayant parrainé une famille qui puissent se permettre de mettre leur enfant dans une garderie afin que les parents puissent assister à des cours de français ou d'anglais. Les accords sont respectés, mais là n'est pas le problème.

Pour le gouvernement, il y a la règle des 36 mois. Une personne peut devenir citoyen canadien au bout de 36 mois, et la plupart des services d'établissement sont assurés pendant ces 36 premiers mois; toutefois, ils tiennent compte du fait que la personne a le droit, pendant ce temps-là, de recevoir des cours de français ou d'anglais langue seconde, des subventions pour frais de garde d'enfant et des subventions pour recyclage. Si un immigrant est parrainé par une famille qui ne peut pas se permettre de les faire profiter de tous ces services-là, et franchement c'est le cas de toutes les familles que je connais, l'immigrant en question est toujours incapable, au bout de 36 mois, de parler l'une ou l'autre langue et de trouver un emploi stable.

M. B. Murphy: Il y a un autre facteur dont il faut tenir compte, à savoir que si j'étais immigrant et que je parrainais des membres de ma famille, il suffirait à ces derniers d'attendre 3 ans, pendant cette période de 10 ans, pour devenir citoyens canadiens; le genre de loi que vous proposez serait discriminatoire envers une certaine catégorie de citoyens canadiens. Dans notre mémoire, nous proposons la contestation constitutionnelle d'un tel principe. Dans toute cette discussion, il ne faut pas oublier que nous ne parlons pas des non canadiens. Nous parlons simplement des résidents au Canada, des citoyens canadiens, et lorsque vous envisagez une loi ou des règlements applicables pendant 10 ans, soit une période assez longue, vous soulevez toute la question de savoir dans quelle mesure le Canada doit être une nation d'immigrants, quelle doit être notre politique d'immigration et quels rôles les immigrants doivent jouer dans notre pays.

Mme White: Je puis vous citer un autre exemple pour bien vous montrer ce dont je veux parler. À Ottawa, où je travaille, certains hôpitaux où se trouvent des immigrants parrainés par leur famille qui attendent d'entrer dans des maisons de retraite nous ont contactés. Ces immigrants travaillaient peut-être dans la maison de leur fils ou de leur fille, s'occupaient des enfants et ont pu tomber malades. Pour entrer dans une maison de retraite, il faut remettre son chèque de sécurité de la vieillesse à la maison de retraite et l'assistance sociale fournit le reste si l'individu en question n'a pas de revenu supplémentaire. Des hôpitaux m'ont appelé pour savoir ce qu'il fallait faire lorsqu'une personne ne recevait pas de sécurité de la vieillesse, et n'en recevrait vraisemblablement jamais avant son décès; or

[*Text*]

family cannot afford the $400 a month it costs to keep this person in care; what are we going to do with the person? I know in fact of a number of people who are lying in acute-care beds right now because there is nowhere else for them to go.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: I would also like to thank the Ontario Council for coming to Toronto to meet with us today. As the chairman has indicated, we have almost had nothing related to the immigrant problems in pensions across the country, which is perhaps a bit surprising. I think your presentation to us therefore is very useful, including the charts and appendices that are attached. Obviously, with 5 million people coming in since the second great war and being so prevalent all around our country, it is something we have to look at very carefully.

I gather at the present time you can get full OAS benefit if you reside in the country 20 years between 18 and 65. Is that the situation?

Ms White: The 20 years mean right now if you came in before 1977 and you have lived here for 20 years, they will pay your OAS benefit if you move to another country. That is where the 20 years comes into it.

Mr. Weatherhead: What is the basic rule of the OAS at the present time?

Ms White: If you came into Canada before 1977 . . .

Mr. Weatherhead: Yes.

Ms White: —you are eligible to receive the full OAS benefit after 10 years. Before 10 years, you receive nothing.

Mr. Weatherhead: And for native-born Canadians, what is the . . .

Ms White: It is the exact same thing.

Mr. Weatherhead: Just 10 years.

Ms White: For native-born Canadians that is not really an issue. You receive your OAS at 65.

Mr. Weatherhead: But you have to reside in the country so many years?

Ms White: Yes.

Mr. Weatherhead: I understand the problems with the 1977 amendment, and I think that probably will have to be looked at again.

Could you explain just briefly—as always, we are running out of time—what your proposal is on the CPP? Is that a pure pro rata situation? What sort of minimum residency requirements or work requirements are you suggesting?

[*Translation*]

la famille ne peut pas verser $400 par mois pour que cette personne se fasse soigner; alors qu'allons nous faire? Je connais en fait un certain nombre de personnes qui occupent des lits pour malades chroniques parce qu'ils ne peuvent aller ailleurs.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Je voudrais également remercier le Conseil de l'Ontario d'être venu à Toronto nous rencontrer aujourd'hui. Comme le président l'a indiqué, les problèmes des immigrants vus sous l'angle des pensions n'ont pratiquement jamais été abordés, ce qui peut surprendre. Par conséquent, votre exposé aujourd'hui nous est très utile, y compris les tableaux et annexes qui y figurent. Il est évident qu'il va falloir examiner la situation de très près, 5 millions de gens ayant immigrés au Canada depuis la Seconde Guerre mondiale, tous disséminés à travers le pays.

A l'heure actuelle, je pense que vous pouvez obtenir les prestations intégrales de sécurité de la vieillesse si vous avez résidé dans le pays 20 ans entre l'âge de 18 ans et 65 ans. Est-ce exact?

Mme White: Si vous êtes arrivé avant 1977 et que vous avez vécu au Canada 20 ans, le gouvernement vous versera vos prestations de sécurité de la vieillesse si vous déménagez dans un autre pays. Voilà ce que signifient ces 20 ans.

M. Weatherhead: Comment peut-on obtenir la sécurité de la vieillesse maintenant?

Mme White: Si vous avez immigré au Canada avant 1977 . . .

M. Weatherhead: Oui.

Mme White: . . . vous pouvez recevoir les prestations intégrales de sécurité de la vieillesse au bout de 10 ans. Avant 10 ans, vous ne recevez rien.

M. Weatherhead: Et pour les Canadiens nés au Canada, quel est . . .

Mme White: C'est exactement la même chose.

M. Weatherhead: C'est-à-dire 10 ans.

Mme White: En fait, la question ne se pose pas pour les Canadiens nés au Canada. Vous recevez automatiquement votre sécurité de la vieillesse à l'âge de 65 ans.

M. Weatherhead: Mais vous devez résider dans le pays un certain nombre d'années?

Mme White: Oui.

M. Weatherhead: Je comprends les problèmes que pose la modification apportée en 1977 et je pense que nous devrions nous pencher là-dessus.

Pourriez-vous nous expliquer brièvement, car comme toujours, le temps nous manque, ce que vous proposez pour le Régime de pensions du Canada? Est-ce simplement au prorata? Quelles conditions minimales de résidence ou de travail suggérez-vous?

[*Texte*]

Mr. B. Murphy: We are recommending full pro rata. We also recognize there is going to have to be further discussion on that, because it raises so many questions in people's minds, around particularly the issue of fairness. When we were working on this brief one person asked us if that would apply to someone who came into the country when they were 64 and they worked one year. In fact, that would never happen. But that exception points out the problem in the extreme.

We are recommending full pro rata, but we are also recommending further discussion on the issue, because we do not have a middle position in terms of negotiation.

Mr. Weatherhead: I see.

Thank you, Mr. Chairman.

Mr. B. Murphy: I think it is useful for the committee to realize that there already is a discussion, not to do with our brief, around increasing the drop-out period over 15%. If that were increased substantially—in fact, an awful lot of immigrants would be covered in any case, because by far the largest number of immigrants come into the country before the age of 35, so in fact you are talking about a 17-year period. You are getting into the exception with the well under 30% of people who come into the country over the age of 40, for instance.

The Chairman: Just for your help, Brian, some suggestions have been made to the committee to put it in the Canada Pension Plan and reduce it from 47 years down to a 35-year basis, which is the basis for most private pension plans, and then therefore allow, on an equitable basis—everybody works 35 years to get the maximum pensions earned, and it allows flexibility of individual Canadians or immigrants, whatever the situation would be, of up to 12 years to opt out of the Canada Pension Plan to child-raise, look after disabled, to allow for a much more flexible public plan system. So that might be an area in which it would ameliorate the situation that applies to immigrants vis-à-vis the public pension plan.

I think the committee is going to take into consideration the problems that have been created by the 1977 change that affects Old Age Security access.

I just want to thank you and your group for bringing this to the attention of the committee, because as other members of the committee have mentioned, we have not had that many representations made by the multicultural community in Canada on this important issue.

Thank you for coming.

May I now call on the Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Bar Association, the Canadian Medical Association, and the Canadian Institute of Chartered Accountants. I believe David Matheson is the head of that delegation.

Can we have a three-minute break before we begin this? I think we have explained to the members of this joint committee—I know I have to leave; I have a speaking engagement at

[*Traduction*]

M. B. Murphy: Nous recommandons le prorata intégral. Nous nous rendons également compte que que d'autres discussions devront avoir lieu car cette question intéresse beaucoup de personnes, en particulier la question de justice. Lorsque nous rédigions ce mémoire, quelqu'un nous a demandé si cela s'appliquerait à un individu qui aurait immigré au Canada à l'âge de 64 ans et qui aurait travaillé un an. En fait, cela n'arrivera jamais. Mais cette exception met le doigt sur le problème dans son extrême.

Nous recommandons le prorata intégral, mais nous proposons également que d'autres discussions aient lieu à ce propos car nous n'avons pas de position intermédiaire à présenter lors de négociations.

M. Weatherhead: Je vois.

Merci, monsieur le président.

M. B. Murphy: Je crois qu'il serait utile de signaler au comité que des discussions ont déjà lieu, ce qui n'a rien à voir avec notre mémoire, dans le but de porter la période d'exclusion à plus de 15 p. 100. En fait, un grand nombre d'immigrants seraient protégés dans ce cas-là, car le plus grand nombre d'entre eux, et de loin, immigrent avant l'âge de 35 ans, ce qui donne une période de 17 ans. Les 30 p. 100 de gens qui immigrent au pays après l'âge de 40 ans constituent une exception.

Le président: Pour votre gouverne, Brian, certains ont proposé au comité que la période de calcul du Régime de pensions du Canada soit ramenée de 47 ans à 35 ans, calcul utilisé par la plupart des régimes de pensions privés, chacun travaillant 35 ans pour obtenir une pension de retraite maximale; dans ce cas-là, les Canadiens ou les immigrants, quelle que soit la situation, auraient 12 ans à leur disposition pour se désister du Régime de pensions du Canada dans le but d'élever des enfants, de s'occuper de handicapés et le régime public serait ainsi plus souple. Ceci permettrait donc d'améliorer la situation des immigrants.

Je crois que le comité étudiera les problèmes créés par la modification apportée en 1977 portant sur le versement des prestations de sécurité de la vieillesse.

Je voudrais vous remercier ainsi que votre groupe d'avoir attiré l'attention du comité sur ce point car comme d'autres membres de ce comité l'ont déjà dit, nous n'avons pas entendu beaucoup de représentants de la communauté multiculturelle au Canada sur ce sujet fort important.

Je vous remercie d'être venus.

Je voudrais maintenant demander au Comité professionnel mixte de l'Association dentaire canadienne, de l'Association du Barreau canadien, de l'Association médicale canadienne et de l'Institut canadien des comptables agréés de se présenter à la table. Je crois que David Matheson est chef de cette délégation.

Pourrions-nous prendre une pause de trois minutes avant de recommencer? Je crois que nous avons déjà expliqué aux membres de ce comité mixte que je dois partir car j'ai une

[*Text*]

12.00 noon. I apologize for that, but there is no way I can get around it.

• 1145

• 1148

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Order.

• 1150

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): If the chairman would leave so that the rest of us could go on . . .

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): I am a little more diplomatic than Miss MacDonald, but we have the same idea in mind.

Mr. Matheson, perhaps you could introduce the other witnesses at the table and indicate what different associations they are from. As I guess you know, we are used to having a short . . . —maybe up to 10 minutes—summary of the highlights, then we usually open it for questioning after that.

Mr. David I. Matheson (Joint Professional Committee of The Canadian Dental Association, The Canadian Bar Association, The Canadian Medical Association, and The Canadian Institute of Chartered Accountants): Yes, Mr. Chairman. I have already greeted the Hon. Flora MacDonald and other native Nova Scotians in Gaelic.

I will introduce the members of our delegation. To my immediate left is Robert McKircher, President of the Canadian Bar Association, from Saskatchewan. To his left is Mr. Larry Doane, the immediate Past President of the Canadian Institute of Chartered Accountants, from Halifax. On his left is my associate at McMillan Binch, David Wentzell. To my immediate right is David Smith, the Past Chairman of the Taxation Section of the Canadian Bar, who is a working member of the committee from Toronto. On his right is Hubert Drouin, the Executive Director of the Canadian Dental Association, from Ottawa.

Our association has a very specific concern for the improvements in the pension system; that specific concern deals with the self-employed Canadians. We feel it is possibly an area that is forgotten when the major emphasis on pension reform has been with the problems with employees. There are some very specific problems with the self-employed.

There are more than 2 million self-employed citizens in Canada; they are not made up only of dentists and doctors and lawyers and accountants, but also professionals, farmers, fishermen, athletes, entertainers, artists, and small businessmen. It goes without saying that there are many improvements necessary to the pension system, but it must be said that there are certain kinds of improvements that in some way are even more necessary for the self-employed.

Now, our concern and our approach dovetail with your three central goals of Canadian pension policy as outlined in your green paper. In essence, our objective under those goals is to

[*Translation*]

conférence à donner à midi. Excusez-moi, mais je ne peux me désister.

Le président suppléant (M. Weatherhead): À l'ordre.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si le président voulait bien partir pour que nous puissions continuer . . .

Le président suppléant (M. Weatherhead): Je serais un peu plus diplomate que M^lle^ MacDonald, mais nous pensons la même chose.

Monsieur Matheson, je vous demanderais de bien vouloir présenter les autres témoins à la table et nous indiquer de quelles associations ils sont membres. Comme vous le savez sans doute, vous avez environ dix minutes pour résumer les points saillants de votre mémoire et ensuite nous passerons aux questions.

M. David I. Matheson (Comité professionnel mixte de l'Association dentaire canadienne, de l'Association du barreau canadien, de l'Association médicale canadienne et de l'Institut canadien des comptables agréés): Bien, monsieur le président. J'ai déjà salué l'honorable Flora MacDonald et d'autres natifs de Nouvelle-Écosse en gaélique.

Je voudrais maintenant vous présenter les membres de notre délégation. À ma gauche se trouve Robert McKircher, président de l'Association du barreau canadien de la Saskatchewan. À sa gauche M. Larry Doane, ancien président de l'Institut canadien des comptables agréés d'Halifax. A sa gauche, mon associé à McMillan Binch, David Wentzell. A ma droitee. David Smith, ancien président de la Section impôt de l'Association du barreau canadien qui fait partie du comité de Toronto. À sa droite se trouve M. Hubert Drouin, directeur administratif de l'Association dentaire canadienne d'Ottawa.

Dans le domaine des améliorations à apporter au régime de retraite, notre association est tout particulièrement préoccupée par les Canadiens indépendants. Nous pensons qu'il s'agit peut-être là d'un domaine qui a été passé sous silence alors que le débat s'est en grande partie centré autour des salariés. Or, il existe quelques problèmes très précis quant aux indépendants.

Il existe plus de 2 millions de citoyens indépendants au Canada; ce ne sont pas seulement des dentistes, des médecins, des avocats ou des comptables, mais aussi des professionnels, des cultivateurs, des pêcheurs, des athlètes, des artistes et des petits entrepreneurs. Il va sans dire que de nombreuses améliorations aux régimes de retraite s'imposent, mais certaines s'imposent encore davantage pour les indépendants.

Nos préoccupations tournent autour des trois objectifs principaux de la politique de retraite du Canada, politique énoncée dans le Livre vert. Grosso modo, nous voulons que les

[*Texte*]

see that the self-employed are accorded substantially the same treatment as is accorded employed people under private pension plans. We recognize that the funding for this will solely come out of the pockets of the self-employed; they have no employers to fund up for them.

Time is tight, but it will permit me to succinctly highlight a couple of the key points we want to make. I trust we will have adequate time to discuss the various points.

In explaining our position, it is important to draw a very brief key distinction between a registered pension plan and an RRSP, particularly in relation to inflation. The registered pension plans define the benefit generally and relate to final year or best year's earnings and number of years of service. In those plans, there is some recognition of the problems of inflation. There are some registered pension plans that are specific dollar amount plans for each year, and they have virtually no inflation protection. However, a number of these, for example, are plans for unionized employees; usually through negotiations they are improved and the inflation problems are to some extent met.

Then we have, as you well know, the money purchase kind of plan, which has fixed amounts limited each year and an annuity is purchased at the time of retirement. This is the plan that is most vulnerable to inflation; the RRSP is equivalent to this kind of plan. The self-employed relies solely on the RRSP as a tax-assisted plan.

One of the reasons why the RRSPs were introduced in 1957 was to overcome that particular problem with self-employed and also those employees who were not under registered plans with their companies. The idea was to put the self-employed on the same footing as employed people who had pension plans with their companies. The objective was right, but hindsight has shown that it did not go far enough; it was obviously too inadequate. This is evident with 25 years of hindsight.

I will highlight some of the shortfalls. There is no mechanism in the RRSP to take account of this severe impact of inflation. I am talking about the pre-retirement inflation problem; there is also a post-retirement inflation problem, but in our recommendations we are not seeking improvements there, only on the pre-retirement concerns. As I mentioned, most registered pension plans do have provisions and arrangements that pick up some of the inflation problem. In some they completely pick it up where there are fully indexed plans.

Now, the self-employed is not allowed under RRSPs to fund up his retirement plan, as is allowed for employees. Employees are allowed past service contributions. Employers can increase the retirement fund by past service contributions and special contributions. Employees also have the flexibility and advantage of participating both in RRSPs and registered pension plans. The inability of the young self-employed to fully contribute in the earlier years of his career is not recognized in our pension system. They have no catch-up contribution

[*Traduction*]

indépendants soient traités de la même façon que les salariés qui bénéficient du régime de pension privé. Nous savons que le financement de ces régimes sera tiré directement de la poche des indépendants puisqu'ils n'ont pas d'employeur.

Le temps nous manque, mais permettez-moi de discuter des points clé de notre mémoire. J'espère que nous aurons suffisamment de temps pour en discuter.

Pour bien comprendre notre position, il est important de savoir qu'il existe une très nette distinction entre un régime de pension enregistré et un régime d'épargne-retraite enregistré, en particulier pour ce qui est du facteur inflation. Les régimes de pension enregistrés sont à prestations déterminées et sont calculés en fonction des gains des dernières années de service et du nombre d'années de service. Ces régimes tiennent compte des problèmes que pose l'inflation. Il existe des régimes de pension enregistrés dont les prestations sont déterminées chaque année et qui ne sont pas protégés ou peu contre l'inflation. Cependant, un certain nombre de ces régimes sont par exemple des régimes offerts à des employés syndiqués; ils peuvent en général être améliorés par voie de négociations pour ainsi faire face, dans une certaine mesure, aux problèmes que pose l'inflation.

Il existe ensuite, comme vous le savez, le régime de souscription au comptant dont les montants sont fixés chaque année, permettant ainsi d'acheter une rente à l'heure de la retraite. Ce régime est le plus vulnérable à l'inflation et le régime d'épargne-retraite enregistré s'apparente à ce genre de régime. Or, seul le régime d'épargne enregistré offre un dégrèvement fiscal aux indépendants.

Les régimes d'épargne-retraite enregistré ont été créés en 1957, en partie, pour résoudre ce problème et pour que les indépendants et les employés qui ne bénéficiaient pas de régime enregistré au nom de leur compagnie puissent en bénéficier. L'objectif poursuivi était de mettre les indépendants sur un pied d'égalité avec les salariés qui bénéficiaient du régime de pension. Cet objectif était louable, mais au bout de vingt-cinq ans, cet effort est devenu insuffisant.

Je voudrais souligner quelques lacunes. Le régime d'épargne-retraite enregistré ne tient aucun compte de l'impact de l'inflation. Je parle du problème que pose l'inflation avant la retraite; le même problème existe aussi après la retraite, mais dans nos recommandations nous ne nous préoccupons que du problème avant la retraite. Comme je l'ai déjà dit, la plupart des régimes de pension enregistrés tiennent compte d'une partie de cet impact. Lorsque les régimes sont pleinement indexés, le problème disparaît.

Or, les indépendants n'ont pas le droit de multiplier les cotisations à leur régime de retraite en vertu des régimes d'épargne-retraite enregistrés comme c'est le cas pour les salariés. Les salariés peuvent cotiser pour les années de service antérieures. Les employeurs peuvent augmenter le fonds de retraite en y intégrant les cotisations d'années de service antérieures et les cotisations spéciales. Les salariés ont également l'avantage de souscrire tant à des régimes d'épargne-retraite enregistrés qu'à des régimes de pension enregistrés. Notre système de pensions ne reconnaît pas le fait que les

[*Text*]

privileges, as do employees. Thus, as I repeat, the RRSPs have virtually no inflation protection.

You have been deluged with statistics on what a dollar is worth today, what it will be worth tomorrow, and so on. I only want to make one comment on statistical information. We have schedules that back up in more detail and more up-to-date information on this kind of issue. But just as a point, the inflation rate, as was reported in the Economic Council of Canada's study on private pensions in 1979 . . . They showed that with an inflation rate of 6% per year, the real value of a fixed-dollar pension, such as an RRSP, would have fallen to only 56% of its original value after 10 years. That just symbolizes the kind of impact that concerns us. When viewed from both during the earning years and after retirement, this leaves RRSPs, which are the only tax-assisted pension plan for self-employed, in pretty bad shape.

As you are aware, the annual limit in RRSPs is $5,500 per year. Under the limit, a self-employed person will reach the maximum limit when he has earned income of $27,500.

In summary, on inflation an RRSP alone, as is now prescribed by law, will not provide adequate funds on a real dollar basis for a reasonable pension retirement income. In a system such as the present system in Canada, under which some pensioners are protected from inflation and others are not, this raises crucial questions of fairness and equity. So what is the solution?

In summary, our recommendations are these, very briefly:

1) That an arrangement for self-employed individuals equivalent to a registered pension plan be established as a tax-assisted retirement plan for the self-employed.

2) That the Income Tax Act be amended to provide for automatic indexing of some sort for RRSP contribution limits.

3) That the base for indexing RRSP contributions be increased on a one-time basis from the present $5,500 level to compensate for the loss of real value through inflation since the last increase in 1976. Incidentally, there have only been two increases since it was introduced in 1957.

4) That the Income Tax Act be amended to permit catch-up contributions to be made to an RRSP in respect of previous years in which the maximum contributions could not be made by the self-employed.

Pension reform has to assure that self-employed Canadians will be treated substantially the same, under the Income Tax Act and otherwise, as those who are employed under sponsored private pension plans. An improved pension system must, in a realistic and practical way, allow all Canadians to contribute adequately to their retirement income through the tax-assisted

[*Translation*]

jeunes indépendants ne peuvent cotiser pleinement lors des premières années de leur carrière. Il n'existe pas de cotisation de rattrapage comme pour les salariés. Donc, je le répète, les régimes d'épargne-retraite enregistrés ne sont pratiquement pas protégés contre l'inflation.

Vous pliez sans doute sous le poids des statistiques que l'on vous a données sur la valeur d'un dollar aujourd'hui, sur ce qu'il vaudra demain et ainsi de suite. Je ne voudrais faire qu'une observation à propos de ces statistiques. Nous avons des documents qui contiennent des détails plus actuels sur ce genre de problème. Or, d'après l'étude faite par le Conseil économique du Canada sur les régimes privés en 1979, . . . si le taux d'inflation annuel était de 6 p. 100, la valeur réelle d'une pension de retraite fixe, telle qu'un régime d'épargne-retraite enregistré, aura été ramenée à 56 p. 100 seulement de sa valeur originelle au bout de dix ans. Ceci n'est qu'un exemple de ce qui nous préoccupe. Vus pendant la vie active et après la retraite, ces régimes d'épargne-retraite enregistrés, qui constituent le seul genre de régime permettant de différer l'impôt pour les indépendants, se trouvent en très mauvais état.

Comme vous le savez, la limite annuelle des cotisations aux régimes d'épargne-retraite enregistrés est de 5,500 dollars. Cette limite est telle qu'un indépendant l'atteint lorsque son revenu est de 27,500 dollars.

En résumé, un régime d'épargne-retraite enregistré, tel que le prévoit actuellement la loi, ne fournit pas suffisamment de fonds en termes réels pour générer des revenus de retraite suffisants. En vertu de ce système qui permet à certains retraités d'être protégés contre l'inflation et d'autres non, est-ce bien juste et équitable? Alors où est la solution?

En résumé, voici nos recommandations:

1) Qu'un régime pour indépendants équivalant à un régime de pension enregistré soit créé pour permettre aux indépendants de différer l'impôt pour leur retraite.

2) Que la Loi sur l'impôt sur le revenu soit modifiée pour que le plafonnement des cotisations au régime d'épargne-retraite enregistré soit indexé automatiquement d'une façon ou d'une autre.

3) Que la base d'indexation des cotisations au régime d'épargne-retraite enregistré soit augmentée d'uns somme forfaitaire pour compenser la perte en termes réels, perte due à l'inflation, depuis la dernière augmentation en 1976. D'ailleurs, seules deux augmentations ont été consenties depuis que ce régime a été créé en 1957.

4) Que la Loi sur l'impôt sur le revenu soit modifiée dans le but d'autoriser le versement de cotisations de rattrapage à un régime d'épargne-retraite enregistré pour toute année antérieure au cours de laquelle les cotisations maximales n'ont pu être versées par les indépendants.

La réforme des pensions doit assurer que les Canadiens qui travaillent à leur compte soient traités, entre autres par la Loi de l'impôt sur le revenu, de façon sensiblement la même que ceux qui sont salariés et qui cotisent à des régimes privés de pensions. De façon réaliste et pratique, un système amélioré de pensions doit permettre à tous les Canadiens de contribuer de

[*Texte*]

pension plans and must readily adapt to the impact of inflation. Such an improved system must tend towards simplification, rather than complication, and towards uniformity. A true pension plan for the self-employed, together with modifications of the RRSP contribution limits, are, for the self-employed, the most desired methods of achieving realistic goals on pension reform.

• 1200

This is, in summary, our initial submission. We have more details. I would like to call upon a couple of the delegates to make their synopsis remarks before we get into the question and answer period, if I may be permitted to do so.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): That will be fine.

Mr. Matheson: I might ask Mr. McKircher to make some comments.

Mr. Robert McKircher (Member, Joint Professional Committee, and President, The Canadian Bar Association): Thank you very much. I will be very brief, Mr. Chairman and members of the committee. Wearing my hat as President of the CBA, I am not technically versed in the details that you have heard our spokesman talk about, but I want to say this: I believe saving is not a bad idea any more. I think if we can come up with some mechanism to encourage people to save and to fund their own pensions, as opposed to looking for government assistance of some kind, we should push in that direction. The philosophy I would like to suggest that the committee consider is with respect to about 2 million people who have to get up in the morning and worry about their own businesses, or employment, or farms, or whatever. They should be encouraged to say: Okay now, what am I going to do at the end of the year so that when I quit I will pay my own bills, as opposed to looking for some government assistance? That is the burden of the point I would like to leave with you. I think saving is not a bad idea any more, for all the reasons that we are suggesting. If you consider the elements of equity and fairness, surely the self-employed people in our country, including farmers and fishermen . . . I happen to be a farmer, I live on a farm and I am sure an MP lives on a farm, or whatever, as well. If you compare the history, as outlined in our brief, of the advantages, as they are perceived to be, of employed people . . . I am not criticizing them, but there seem to be some advantages in being an employed person in the pension sense—if you compare their advantages with those of a person who is not so employed, all we ask is that you consider giving the self-employed person the same breaks as an employee in our society.

Thank you.

• 1205

Mr. Matheson: Mr. Larry Doane, may we have a few words from you?

[*Traduction*]

façon adéquate à leur revenu de retraite au moyen de régimes de pensions portant dégrèvement d'impôt et qui s'adaptent facilement aux répercussions de l'inflation. Grâce à ces améliorations, le système devrait devenir plus simple et plus uniforme. Un vrai régime de pensions pour ceux qui travaillent à leur compte de même que des modifications aux limites des cotisations au REER constituent pour ce groupe les meilleurs moyens d'atteindre des objectifs réalistes quant à la réforme des pensions.

C'était un résumé de notre mémoire initial. Nous avons d'autres éléments. Je voudrais demander à quelques délégués de présenter leurs remarques avant que nous ne passions à la période de questions, si vous le permettez.

Le président suppléant (M. Weatherhead): C'est très bien.

M. Matheson: Je demanderai à M. McKircher de faire quelques remarques.

M. Robert McKircher (membre du Comité mixte professionnel et président de l'Association du Barreau canadien): Merci beaucoup. Monsieur le président, membres du Comité, je vais être très bref. En tant que président de l'ABC, je ne suis pas très versé dans les explications que vous a présentées notre porte-parole, mais je voudrais dire ceci: je pense que l'épargne n'est plus une mauvaise idée. Si nous pouvons trouver des mécanismes encourageant les gens à épargner et à financer leur propre pension, plutôt que de demander l'aide du gouvernement, nous devrions nous orienter dans cette voie. Je voudrais que le Comité pense aux quelques 2 millions de personnes qui doivent se lever chaque matin et qui se préoccupent de leur affaire, de leur emploi ou de leur ferme, par exemple. Il faudrait les encourager à se demander ce qu'ils pourront faire à la fin de l'année afin qu'en cessant leurs activités, ils puissent payer la facture plutôt que de demander l'aide du gouvernement. Voilà ce que je voudrais soumettre à votre réflexion. Epargner n'est donc plus une mauvaise idée, pour toutes les raisons que nous sommes en train d'exposer. Du point de vue de la justice, il est évident que ceux qui travaillent à leur compte, y compris les agriculteurs et les pêcheurs . . . Je suis moi-même agriculteur, je vis sur une ferme et il y a sûrement des députés qui sont dans la même situation. Si vous comparez, comme nous l'avons fait dans notre mémoire, les avantages de ceux qui sont employés—tels qu'ils sont perçus, et je ne les critique pas, mais par rapport aux pensions, il semble qu'il y ait certains avantages à être employé—si vous comparez donc ces avantages à ceux des non-salariés, tout ce que nous vous demandons c'est d'accorder à ce groupe les mêmes facilités que celles dont bénéficient les salariés, dans notre société.

Je vous remercie.

M. Matheson: Monsieur Larry Doane, pourriez-vous nous dire quelques mots?

[*Text*]

Mr. H. L. Doane (Member, Joint Professional Committee, and Immediate Past President, The Canadian Institute of Chartered Accountants): Mr. Chairman, I will confirm what Mr. McKircher has said. I agree wholeheartedly with him, saving is not a bad thing. When we look at the other methods of pension payments for most of the people in this country, we look at the Canada Pension Plan, Old Age Security, Income Supplement, and so on. These are all pay-as-you-go kinds of plans; that is to say, they basically come out of current taxpayers' dollars—the funding is not there. Mr. McKircher has pointed out that saving is not a bad idea and funding is not a bad idea, and of course this is what we propose the RRSP or the plan for self-employed persons would be; it would be a funded plan.

I think we should look perhaps a little beyond the self-employed. We are zeroing in on that group of persons in the country, but I think you should also take cognizance of the fact that many employed persons do not belong to a registered pension plan because their employers do not have pension plans, which is particularly true in the small business community, and those people would benefit equally with the self-employed on some improved RRSP. I think that is important to note.

One last point that I would like to make. I think our requests for a mechanism that would allow contributions at a later stage in life—in other words, a past service kind of contribution for the self-employed, or for the employed who are not in pension plans—is a very important factor.

Consider this, a younger person is usually not very interested in providing for his pension, and so; therefore, he lets the very important early years go by. The reason they are so important, of course, is that the earlier you make your contribution to a pension plan or an RRSP, the longer it has to work for you and the more you will have at the other end. I think it is important for younger people to be encouraged to contribute.

Self-employed people and people who are not members of a company pension plan, of course, do not even have the encouragement of the mandatory nature of many company pension plans where they have to join at a certain age and have to contribute by virtue of the terms of their employement. Self-employed persons must have the self discipline to contribute. Sometimes they do not have that self discipline and sometimes even though they would like to contribute, they are facing the problem of building up their practice, as in the case of a professional person, and the dollars that are required to do that, purchasing their farm or purchasing their fishing vessel, whatever the case may be or whatever type of self-employment they may be in. The early years are pretty tough, and added to that, of course, is the problem of paying off a mortgage on a house and raising a family in those early years.

As a consequence, it is very rare that people under the age of 40 years do much by way of contributing to their own retirement. Therefore, one of the major aspects of our suggestion that I would like to emphasize is that there be an opportunity

[*Translation*]

M. H. L. Doane (membre du Comité professionnel mixte et président sortant de l'Institut canadien des comptables agréés): Monsieur le président, je voudrais confirmer ce qu'a dit M. McKircher. Je suis tout à fait d'accord avec lui, l'épargne n'est en effet pas une mauvaise chose. Les autres méthodes de paiements de pensions pour la plupart des Canadiens sont le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu et ainsi de suite. Il s'agit toujours de régimes à répartitions, c'est-à-dire qu'ils sont essentiellement payés par les contribuables et qu'ils ne sont pas subventionnés. Comme l'a dit M. McKircher, l'épargne et la capitalisation ne sont pas une mauvaise idée, et c'est bien sûr ce que nous proposons quant au REER ou au régime des non-salariés; ce serait un régime capitalisé.

Il faudrait peut-être voir un peu plus loin que le groupe des personnes qui travaillent à leur compte. Nous insistons sur leur cas, mais il ne faudrait pas oublier que de nombreux salariés n'appartiennent pas à un régime enregistré de pensions parce que leurs employeurs n'ont pas de tels plans, ce qui est particulièrement vrai dans les petites entreprises, et ce groupe bénéficierait autant que le premier d'une amélioration du REER. Il me paraît important de le souligner.

Je voudrais faire une dernière remarque. Cette méthode que nous demandons qui permettrait le versement de cotisations à un stade ultérieur—en d'autres termes, il s'agirait d'une sorte de cotisations pour services passés à l'intention de ceux qui travaillent à leur compte ou des salariés qui n'ont pas de régimes de pensions—constitue un facteur très important.

Il faut bien se dire qu'en général, les jeunes ne tiennent pas beaucoup à se constituer une pension et ils laissent donc passer les premières années qui sont très importantes. Elles le sont en effet car plus tôt on cotise à un régime de pensions ou à un REER plus il accumule des intérêts et plus il rapportera à la longue. Il est donc important que les jeunes soient encouragés à cotiser.

Bien sûr, ceux qui travaillent à leur compte aussi bien que les salariés qui ne sont pas membres d'un régime de pensions privé ne sont même pas encouragés du fait du caractère obligatoire de nombreux régimes de pensions privés dont il faut être membre à un certain âge et auquel il faut cotiser compte tenu des modalités de l'emploi. Ceux qui travaillent à leur compte doivent faire preuve de discipline pour cotiser à un fonds de pensions. Ils n'ont pas toujours la volonté nécessaire et parfois même s'ils sont prêts à cotiser, ils sont confrontés à des problèmes car ils doivent s'installer, comme dans le cas d'un professionnel, ce qui exige des capitaux, tout comme l'achat d'une exploitation agricole ou d'un bateau de pêche, par exemple, selon la catégorie d'emplois autonomes. Les premières années sont très difficiles, et à cela s'ajoutent, bien sûr, les problèmes que pose le remboursement d'une hypothèque sur une maison, sans oublier la famille à élever, pendant ces premières années.

Par conséquent, il est très rare que les gens de moins de 40 ans versent beaucoup d'argent à un fonds de retraite. Je voudrais donc insister sur notre recommandation: il faudrait que ceux qui comprennent l'importance d'un fonds de retraite

[*Texte*]

for those people, when they do realize the importance of contributing, to be able to make a past service contribution in a manner similar to what can be done by an employed person who is a member of a plan.

Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Thank you very much. I will start off with Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you very much, Mr. Chairman. I think it is rather unfortunate that we are limited in time when we have all this talent before us and there are so many questions I would like to ask.

I would like to congratulate Mr. McKircher on his recent appointment as President of the Canadian Bar Association, and congratulate Mr. Doane on the year that he had and his contribution as President of the Canadian Institute of Chartered Accountants. Mr. Matheson, I think you are a fellow Dalhousie law graduate, if I am not mistaken.

Having been in the practice of law myself, I can appreciate the comments you have made. Your comments have a great deal of importance on the subject you have addressed this morning.

There is another aspect I would like to ask about, if I may, and that is with regard to staff in the offices of professionals. How would you see pension plans or pension benefits being attributed to legal secretaries or support staff in offices of dentists, doctors, lawyers, accountants, whatever?

Mr. Matheson: That is a good point and I will invite the other participants to comment as well.

I think, under the present structure, without having a corporation to set up plans, it has been a problem for a lot of staff in law offices. We have had the trend whereby law offices have incorporated management companies to manage the business affairs other than the professional affairs of the business operations. There is that opportunity through those vehicles to develop in the ordinary way registered pension plans, but ironically enough there has been a rash of reassessments and concerns by Revenue Canada to the effect that there is, in many ways, a discouraging of the use of service companies, which is a real problem to a number of firms and individuals, and as a result it may be that an awful lot of them had to stop using those corporations. But there is that vehicle possiblity that should be considered. If that is not available, it is a very good example of individuals who do not have pension plans because the firm is not able to provide the registered pension plans.

Mr. MacLellan: You see, perhaps, an individual RPA as another vehicle?

Mr. Matheson: That is a possible vehicle, yes.

Mr. MacLellan: The briefs the various organizations have submitted have been, I think, very helpful and have given a lot of information to me personally that otherwise I lacked. I would like to just concentrate in the time allowing on the CBA brief, because I think it brings out a lot of points that are very

[*Traduction*]

puissent cotiser au titre du service passé, comme le font les employés qui sont membres d'un régime.

Je vous remercie.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Merci beaucoup. Je commencerai par M. MacLellan.

M. MacLellan: Merci beaucoup, monsieur le président. Il est très dommage que nous soyons limités par le temps alors que nous avons des témoins si compétents et que je voudrais leur poser tant de questions.

Je voudrais tout d'abord féliciter M. McKircher à l'occasion de sa récente nomination comme président de l'Association du barreau canadien, et féliciter M. Doane, président sortant, pour sa contribution à la tête de l'Institut canadien des comptables agréés. Monsieur Matheson, sauf erreur, je crois que vous êtes chargé de cour et diplômé de la faculté de Droit de l'université Dalhousie.

Ayant moi-même exercé le droit, je comprends fort bien l'importance de vos remarques pour les questions dont vous avez traité ce matin.

Je voudrais aussi parler d'un autre aspect, celui des employés de bureau dans les professions libérables. Quels régimes, quelles prestations de pensions faudrait-il accorder aux secrétaires juridiques ou au personnel de soutien des bureaux de dentistes, médecins, avocats, comptables et ainsi de suite?

M. Matheson: C'est une question pertinente et j'inviterais les autres participants à donner aussi leurs points de vue.

D'après le système actuel, en l'absence d'une compagnie qui puisse instituer un régime, cette question a présenté des problèmes pour nombre d'employés de cabinets d'avocats. Ces derniers ont pris l'habitude de charger des compagnies de gestion de s'occuper de toutes leurs activités non juridiques. Grâce à ce moyen, il a été possible de constituer normalement des régimes enregistrés de retraite, mais ironiquement Revenu Canada a effectué un très grand nombre de nouvelles cotisations, et a soulevé toutes sortes de difficultés, décourageant ainsi de bien des façons le recours à des compagnies de gestion, ce qui présente un problème réel à de nombreuses firmes ainsi qu'à des particuliers dont beaucoup ont dû cesser d'utiliser ce genre de services. Mais il faudrait envisager cette solution. Faute de l'autoriser, on aura un très bon exemple d'employés qui n'ont pas de régimes de retraite parce que la firme n'est pas en mesure de leur offrir un régime enregistré de pensions.

M. MacLellan: Un CPE individuel vous paraît-il être une autre solution, peut-être?

M. Matheson: En effet, oui.

M. MacLellan: Les mémoires que nous ont présentés les diverses associations ont été très utiles et personnellement j'y ai trouvé des éclaircissements sur bien des points que j'ignorais. Je voudrais maintenant examiner en particulier le mémoire de l'ABC parce qu'il présente bien des points

[*Text*]

important and considerations that we are going to have to address.

One thing that comes to mind, particularly, is on valuation of credit splitting on divorce. There is a problem. You mentioned three possible solutions; that the employee member pay a lump sum to the non-member spouse, or such spouse's RPA; or the employee member tranfer equal value to the non-member spouse; or that the non-member spouse wait until the pension is in pay, at which time the non-member spouse would be entitled to a specified portion of the pension.

Certainly, the third seems to be the one that lends itself most easily to the situation, even though it is something that will not be able to be calculated until retirement and which would be a considerable period of time after the divorce. The problem with defined benefit plans is, with vesting and employer contributions perhaps not on an even scale, it would be very hard to actually assess what the value of the spouse's portion of the plan would be at divorce. I just wondered if I could get some comments on which of the three the CBA recommends as a preference.

Mr. Matheson: I would like to give a response to that, but it was not our mandate on this committee to deal with that subject, and I am not prepared to personally deal with it. I do not believe the other participants are. Mr. Wentzell served on that committee with the CBA, but we are not in a position . . . We can give you some comments perhaps after.

Mr. MacLellan: All right, then. I just wonder if we could get some input; that perhaps if the committee were available if we had some questions we wanted to address to it, because these are very real questions. The concepts are quite easily agreed to; it is the mechanics with which we are going to have to wrestle.

• 1215

Mr. Matheson: We will be fully prepared to give you some constructive response to that. At this moment we are not in a position to do so, but we will certainly follow up with you on that point.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Excuse me; on that point, we are going to be starting to consider our report in detail in the next couple of weeks, so is there somebody the clerk might get in touch with or vice versa whom you recommend if we need more information on this point?

Mr. Matheson: I will make it a point to determine that and give you the name of someone you can immediately contact.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Yes, thank you.

Sorry, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: I just wanted to ask if the CBA has implemented any program. I agree—quite strongly, frankly—that something has to be done to get statutory uniformity in this country with respect to pension benefits. I asked Premier

[*Translation*]

extrêmement importants ainsi que des considérations sur lesquelles nous allons devoir nous pencher.

Un problème me vient en particulier à l'esprit, c'est celui de l'inventaire du partage des crédits au divorce. Vous avez mentionné trois solutions possibles; que l'employé membre verse une somme forfétaire au conjoint qui n'est pas membre ou au CPE de ce dernier; ou que l'employé membre transfère une valeur égale au conjoint qui n'est pas membre; ou que ce dernier attende jusqu'au versement de la pension, pour avoir droit alors à un pourcentage précis de la pension.

De toute évidence, la troisième solution semble être celle qui se prête le plus facilement à la situation, même si c'est quelque chose qui ne pourra pas être calculé avant la retraite, c'est-à-dire très longtemps après le divorce. Avec les régimes à prestations définies où l'acquisition et les contributions de l'employeur ne sont peut-être pas sur une même échelle, il y aurait des difficultés car il serait très difficile d'évaluer de façon précise quelle serait au divorce, la valeur de la part du conjoint. L'ABC pourrait-elle nous dire laquelle de ces trois solutions elle recommanderait.

M. Matheson: Je voudrais vous répondre,mais il n'est pas dans les attributions de notre comité de traiter de cette question, et personnellement, je ne suis pas prêt à l'examiner, pas plus que les autres participants, du moins je le crois. M. Wentzelle a fait partie de ce comité avec l'ABC, mais nous ne sommes pas en mesure . . . nous pourrons faire quelques remarques plus tard peut-être.

M. MacLellan: Très bien. Pourriez-vous nous donner quand même quelques opinions, si le comité était disponible nous voudrions lui poser certaines questions qui nous préoccupent beaucoup. Il est facile de souscrire aux principes, mais ce sont les mécanismes qui seront difficiles à déterminer.

M. Matheson: Nous serons tout à fait disposés à vous donner quelques idées constructives à ce sujet. Nous ne sommes pas en mesure de le faire maintenant mais nous le ferons certainement plus tard.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Excusez-moi, à cet égard nous allons commencer à examiner notre rapport en détails au cours des prochaines semaines, et si le greffier voudrait communiquer avec quelqu'un, qui voudriez-vous recommander au cas où nous aurions besoin de plus de renseignements à ce sujet?

M. Matheson: Je m'empresserai de le déterminer et de vous donner le nom de quelqu'un à qui vous pouvez vous adresser dès à présent.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Oui, merci.

Excusez-moi, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je voudrais demander si l'ABC a mis en oeuvre certains programmes. Je suis tout à fait d'accord, il faut faire quelque chose pour qu'il y ait au Canada une uniformité règlementaire à propos des prestations de pensions. J'ai parlé de cette question au Premier ministre, M. Hatfield, lorsque

[*Texte*]

Hatfield when we were in New Brunswick about that and he said that he favoured his people working towards this end.

I was wondering if the Canadian Bar Association had taken it upon themselves to act as a catalyst in trying to achieve this; not that it should be your responsibility—please do not get me wrong—but I think the more groups we have trying to obtain this end the better.

Mr. Matheson: Yes.

Mr. David Smith (Member, Joint Professional Committee, and member of The Canadian Bar Association): Mr. MacLellan, the Ontario branch of the Canadian Bar Association made a submission to this committee and they did address that particular issue. One of their comments was that there should be better uniformity in provincial pension legislation. They also addressed the issue of divorce and separation and dividing benefits between spouses.

This particular committee, which is a joint committee of the four professional organizations, confined ourselves to the one topic of the self-employed, and so far the national Canadian Bar Association has not addressed the specific issues that you were mentioning. That is why the hesitation on our part.

Mr. MacLellan: No, no. I have no problem with that.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): One more question.

Mr. MacLellan: I really do not have any more questions because I find your proposal very straightforward, frankly, and very easy to understand. I can identify with what you are saying so I really do not have questions regarding the content of what you have brought forward this morning.

Mr. D. Smith: If I could just supplement the comment that Mr. Matheson made about employees in law firms or other professional firms, I think there are some pension plans in large firms for staff members, secretaries and clerical people; but the majority of at least law firms—and I think it probably extends to the other professions as well—are very small firms and the employers are not willing to get into setting up a formal pension mechanism for one or two employees, particularly where the mobility is quite high. Speaking for law offices, a large number of the secretaries in a city like Toronto are young persons and they might only stay with your firm for three, four, five years before they move on to another job. So I think these people need something like a Registered Pension Account that has a lot of portability that an employer can contribute to while they are with that employer and then move on without having a lot of administrative work or cost in setting it up.

Mr. MacLellan: I think that makes a lot of sense.

Mr. D. Smith: We have been looking at it for our own firm and there are very few pension arrangements available via professional firms.

[*Traduction*]

nous étions de passage au Nouveau-Brunswick, et il m'a dit qu'il voulait que ses fonctionnaires déploient leurs efforts en ce sens.

Je me suis demandé si l'Association du barreau canadien a décidé d'agir en tant que catalyseur pour essayer d'atteindre cet objectif; je ne dis pas que telle devrait être votre responsabilité, comprenez-moi bien, mais je pense que plus nous sommes nombreux à oeuvrer dans ce sens et mieux cela vaut.

M. Matheson: En effet.

M. David Smith (membre du Comité mixte professionnel et de l'Association du Barreau canadien): Monsieur MacLellan, la section ontarienne de l'Association du barreau canadien a présenté un mémoire au Comité où il examine justement cette question. L'une de ses remarques était qu'il faudrait davantage uniformiser la législation provinciale touchant les pensions. La question du divorce, de la séparation et de la répartition des prestations entre les conjoints a aussi été examinée.

Notre Comité, qui est un comité mixte des 4 organisations professionnelles, s'est limité à une seule question, celle des employés à leur propre compte, et jusqu'à présent l'Association nationale du barreau canadien ne s'est pas penchée sur les questions précises que vous avez mentionnées. C'est ce qui explique notre hésitation.

M. MacLellan: Non, je vous en prie. Je n'y vois pas d'inconvénient.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Une autre question.

M. MacLellan: Je n'ai pas vraiment d'autre question car vos recommandations me paraissent très directes, je le dis franchement, et très faciles à comprendre. J'approuve ce que vous dites et je n'ai donc pas vraiment de questions au sujet de ce que vous nous avez présenté ce matin.

M. D. Smith: Permettez-moi d'ajouter quelques remarques à propos de ce qu'a dit M. Matheson au sujet des employés d'organisation juridique ou professionnelle, je pense que les plus importantes ont certains régimes de pensions à l'intention de leur personnel, ainsi que de leurs secrétaires et autres employés de reau; mais en ce qui concerne en tous cas les cabinets juridiques—c'est probablement vrai aussi des autres professions—il s'agit de très petites organisations et les employeurs ne sont pas disposés à instaurer un mécanisme officiel de pensions 1 ou 2 employés, surtout lorsque la mobilité est très grande. À propos des cabinets d'avocats, un grand nombre de secrétaires à Toronto, par exemple, sont de jeunes employées qui ne restent attacher à leur travail que pendant 3, 4 ou 5 ans avant d'en trouver un autre. Je pense donc que ces personnes ont besoin d'un compte de pension enregistré qui prévoit très facilement la transférabilité, et auquel les employeurs successifs peuvent contribuer sans qu'il en coûte trop de difficultés ou de frais administratifs.

M. MacLellan: Cela me paraît en effet très raisonnable.

M. D. Smith: C'est ce que nous avons examiné pour notre propre organisation et dans les cabinets de professionnels libéraux il existe très peu de plans de pension.

[*Text*]

Mr. Matheson: On the RPA, we looked at that fairly carefully in our concern about the adaptability of that. The inference from that was that it was a money purchase type of plan, and that was again the kind of basic concerns we had with the self-employed. So for the floating kind of staff with a small firm kind of situation that should also be another consideration as to the viability of it in that respect.

Mr. MacLellan: Yes.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): I will go on to Miss MacDonald now.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

I think the question of self-employed Canadians is a matter which is going to become of increasing importance. We have, in trying to address the proposals that are put before us, to look at what we are doing not just as a snapshot in time but trying to reflect that we are in the midst of a rapidly changing society as far as work patterns are concerned.

Given what has been described so often as the technological revolution and the way that new methods of communication and new methods of computerization are going to affect particularly the professional field, do you see an increasing number of people who are both going to be self-employed and working in a different setting? We are trying to maintain some flexibility in what we want to come up with as a committee in our recommendations, and I think that probably in your category there may well be some very real changes in the next while.

Mr. Matheson: My personal observation on that—and I seek any other comment from the delegates . . . is that with the advent of the computer so-called age, the service industries of the self-employed sector I see expanding to a greater degree. Ironically, contrary to the concept people say that once you get more computers that means fewer jobs, it just enables the service industry to be more effective in delivering and consequently opens up more avenues for providing services. So I think in a positive sense that we will see an increase in the self-employed population in Canada which is over and above the normal increase, and it would be probably because of the computerized age.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Which makes the need to address this subject even more urgent.

Mr. Matheson: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is really what I was saying. I agree with you. I think there is going to be a much greater number and therefore we have to look at this in a different light than we did in the past.

Mr. Matheson: Far more.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There are two other questions I would like to ask. Mr. McKircher mentioned

[*Translation*]

M. Matheson: Nous avons très soigneusement examiné le CPE sous l'angle de son adaptabilité. Evidemment, il s'agissait d'un régime de souscriptions au comptant, et c'est justement ce qui nous préoccupait à propos des employés à leur propre compte. Cette considération interviendrait aussi pour le personnel instable des petites organisations, puisque la viabilité du régime serait en cause.

M. MacLellan: En effet.

Le président suppléant (M. Wheatherhead): Je cède maintenant la parole à M^lle^ MacDonald.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

La question des canadiens qui travaillent à leur compte va devenir de plus en plus importante. En essayant d'examiner les recommandations qui nous sont présentées, il ne nous suffit pas de voir ce qu'il faut faire dans l'immédiat: En effet, nous ne devons pas oublier que nous nous trouvons dans une société qui évolue très rapidement pour ce qui est des structures de l'emploi.

Compte tenu de ce qui a été si souvent décrit comme étant la révolution technologique et de la façon dont les nouvelles méthodes de communication et d'informatisation vont affecter tout particulièrement le champs des professions libérales, est-ce qu'il y aura selon vous davantage de personnes employées à leur compte et travaillant dans un cadre différent? Nous sommes entrain d'essayer de maintenir une certaine souplesse dans les recommandations que notre Comité se propose d'élaborer, et je pense que dans votre catégorie il y aura probablement certains changements très réels dans quelque temps.

M. Matheson: Une remarque personnelle à ce sujet, et les délégués pourront en proposer d'autres, c'est qu'avec l'avènement de l'ère dite de l'ordinateur, il y aura davantage de centres externes d'informatique, avec des personnes travaillant pour leur propre compte. Ironiquement, contrairement au principe selon lequel la multiplication des ordinateurs entraîne une diminution des emplois, on s'aperçoit qu'elle rend l'industrie des services plus efficace dans la prestation, d'où un plus grand potentiel de services à offrir. Nous assisterons donc—et l'on peut s'en réjouir—à une augmentation supérieure à la normale du nombre de ceux qui travaillent à leur compte au Canada, et ce probablement en raison de l'ère de l'informatique.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce qui rend la nécessité d'examiner cette question encore plus urgente.

M. Matheson: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est ce que je voulais dire. Je suis d'accord avec vous. Leur nombre sera encore plus grand et nous devrons donc examiner cette question selon une perspective différente.

M. Matheson: Bien différente.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais poser 2 autres questions. M. McKircher a insisté sur l'épargne et sur la

[*Texte*]

the stress that he laid on savings and people planning for their future. In any plans therefore that are put into effect in the private sector, would you see those plans being mandatory so that people indeed have to recognize that that is one of the responsibilities they must face?

Mr. McKircher: I am not sure that I can comment on that, Miss MacDonald. I am not sure that I understand exactly the point you are getting at.

If the suggestion is that there be some type of requirement or regulation with an improvement of the kind that we are seeking in terms of equity and amount designed to encourage people to look after themselves, if there are in fact under the existing system some types of abuses which have developed by people using the present rules to defer taxes for the sake of deferring taxes as opposed to saving to look after themselves, if that is a definition of an abuse of the system, then speaking for myself I would not complain if that were cured or the loophole, if such it be, plugged.

I am not sure that you can legislate love and I am not sure that you can legislate a desire on somebody to look after themselves, but I think you can encourage it by facilitating it, in this instance through the tax laws and the laws in relation to pensions. You can encourage people at an early stage in their working life to be worried about looking after themselves at the end of their working life, whatever that means in the pension or tax laws.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mention has been made here of the Registered Pension Account and that that might be a vehicle for professional people with small businesses, such as many of you operate, to ensure that not just the employer but the employees have a mechanism, which they may lack now, to contribute toward their retirement years. Do you think, if that vehicle becomes available, it should be mandatory both for small firms to offer it and for those who work there to be part of it? It is a question that has been raised with us on a number of occasions and we have heard both sides of it.

• 1225

Mr. Matheson: David, would you like to comment?

Mr. D. Smith: I think there are two sides to your question. One is, should it be mandatory for the staff of self-employed persons? The other question is, should it be mandatory for the self-employed person? As far as the self-employed person is concerned, I think it should not be legislated; it should be encouraged, but it is up to those people, ultimately, to make their own decision as to whether they going to save for their retirement. You cannot force them to do it, but you can create the proper environment to make it easier for them to do it.

As far as looking at the staff is concerned, I think that is a different question. I think then you are looking at your responsibility as an employer towards an employee. Should there be a legislative rule that an employer must provide . . . into a pension plan of some type, be it a registered pension

[*Traduction*]

nécessité que les gens planifient leur avenir. Pensez-vous que les régimes qui sont mis en place dans le secteur privé devraient être rendus obligatoires afin que les gens admettent qu'ils doivent assumer cette responsabilité?

M. McKircher: Je ne pense pas pouvoir faire de remarque à ce sujet, madamoiselle MacDonald. Je ne suis pas sûr de comprendre exactement où vous voulez en venir.

Si vous recommandez un critère ou règlement améliorant la situation par rapport à la participation et au montant, afin d'encourager les gens à s'occuper de leur propre situation, s'il existe en fait dans le système actuel certains abus du fait que les gens utilisent les règles actuelles pour reporter l'impôt pour le plaisir de le reporter au lieu d'économiser pour leur propre avenir, et si c'est là la définition d'un abus dans le système, alors parlant en mon nom personnel je ne me plaindrais pas qu'il soit évité ou que l'échappatoire—si échappatoire il y a—soit supprimée.

Pas plus que l'on ne peut légiférer dans le domaine des affections, je ne suis pas sûr qu'on puisse à coup de lois créer chez les citoyens le désir de s'occuper de leur propre sort, mais je pense que l'on peut encourager cela en le facilitant, et dans ce cas grâce aux lois fiscales et aux lois concernant les pensions. On peut encourager les gens, au tout début de leur carrière, à se préoccuper de ce que sera leur existence après leur vie active, afin qu'ils s'occupent de leurs propres besoins, ce qui peut prendre plusieurs formes dans les lois sur les pensions ou sur l'impôt.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il a été question ici du compte de pension enregistré qui pourrait être utilisé par les professions libérales, dans de petites firmes comme nombre d'entre vous dirigez, afin que ce ne soit pas seulement l'employeur mais aussi l'employé qui dispose d'un organisme, qui n'existe peut-être pas actuellement, afin de cotiser en prévision des années de retraite. Si cette solution devient possible, pensez-vous qu'il faudrait que les petites entreprises et ceux qui y travaillent soient tenus d'y participer? C'est une question qui nous a été posée à maintes reprises, et nous avons entendu les arguments pour et contre.

M. Matheson: David, auriez-vous une remarque?

M. D. Smith: Votre question présente deux aspects. Faudrait-il imposer le système au personnel de ceux qui travaillent à leur compte ou à ces derniers? Ce groupe ne devrait pas tomber sous le coup de mesures législatives; il faudrait l'encourager, afin que finalement les gens décident de leur propre chef s'ils vont épargner pour leur retraite. Vous ne pouvez pas les forcer à le faire mais vous pouvez créer l'environnement qui leur facilite les choses.

En ce qui concerne leur personnel, je crois que la question est différente. Il s'agit de la responsabilité d'un employeur envers l'employé. Faudrait-il qu'une règle législative stipule qu'un employeur doit assurer . . . Un certain type de régime de pensions, qu'il s'agisse d'un compte de pension enregistré ou

[*Text*]

account or be it a formal plan, for his employee? I think that is a separate question.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): My last question: You talked about the RRSP being probably the instrument that is most vulnerable to inflation and the need for some means of indexing. When one talks about this—again, this is issue on which we have heard a lot of conflicting advice—when one talks about indexing, suppose we could, in some way, devise a system that allows for the indexing of RRSPs, then how far do you carry that general principle? Do you apply it then to all forms of pension vehicles? This is a major point of discussion, particularly with the business community. Should there be an indexing of pension plans generally?

Mr. Matheson: Let me try to understand the point: Regarding different kinds of pension plans, the question is whether an employer should be compelled to have adequate inflation factors uniformly with other pension plans, whether all plans should have a mechanism to protect against inflation. Our position is that, basically, we think there should be uniformity in pension programs and, in particular, we come from the tail end of the dog on that one, because we are at the short end of the inflation problem. So, in a broad sense, we endorse uniformity in inflation features in all pension plans for Canadians—and we are coming from the self-employed side. You then get the kind of split issue where you say: Must it be made compulsory that someone participates in a pension plan that is set up, or should they have a choice? In the sense of David Smith's comment, that employers should be required to make certain contributions towards pensions with their employees, that seems to be something that one would normally endorse. But then you get into the small businesses and they are in a position where, perhaps, they cannot. It is a real tiger by the tail. I appreciate your problem. We can advocate uniformity, we can say we have to have inflation protection and then, when you start to take it down to specific cases, how can you implement that? There is no easy answer.

Mr. Doane: May I supplement that, Mr. Chairman?

The Chairman: Go ahead.

Mr. Doane: Thank you. I am not sure whether I sense a degree of confusion here in terms of indexing, Miss MacDonald. The indexing we were proposing was an indexing of the contribution limits; that is to say, the maximum limit, which is now $5,500, should be some higher limit and that should be indexed; in other words, the amount that a self-employed person can contribute to a pension plan should be indexed.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It would be automatically indexed.

Mr. Doane: Yes, we were not proposing an indexing of the pension in pay.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): All right.

[*Translation*]

d'un régime en bonne et due forme, pour son employé? C'est donc là une question distincte.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ma dernière question: vous avez dit que le REER est peut-être le régime le plus vulnérable à l'inflation d'où la nécessité d'une certaine forme d'indexation. Lorsqu'on parle de cela—et c'est encore une question à propos de laquelle nous avons entendu beaucoup d'opinions très différentes—lorsqu'on parle d'indexation, dis-je, supposez que nous puissions, d'une certaine manière, concevoir un système qui permette d'indexer les REER, comment pourrait-on appliquer ce principe général? Devrait-il viser toutes les formes de plan de pension? C'est là un grand point de discussion, surtout dans le milieu des affaires. Faudrait-il indexer tous les régimes de pensions?

M. Matheson: Je vais essayer de voir si j'ai bien compris votre question: à propos des différents types de régime de pensions, la question est de savoir si un employeur devrait être tenu d'établir des facteurs pour tenir compte de l'inflation qui soient les mêmes que dans d'autres régimes de pension, si tous les régimes devraient donc prévoir un mécanisme de protection contre l'inflation. Essentiellement nous estimons qu'il faudrait une uniformité dans les programmes de pension, et nous savons très bien de quoi nous parlons puisque nous sommes très au courant des graves problèmes de l'inflation. Donc de façon générale nous appuyons le principe de l'uniformité des facteurs de lutte contre l'inflation dans tous les régimes de pension des Canadiens—et nous représentons ceux qui travaillent à leur compte. Il faut par ailleurs se demander ceci: lorsqu'un régime de pension est établi, doit-on obligatoirement y participer ou non? On appuirait normalement ce qu'a dit David Smith, c'est-à-dire que l'employeur devrait être tenu de contribuer à un régime de pension pour ses employés. Mais lorsque l'on envisage la situation des petites entreprises on voit qu'elles ne peuvent peut-être pas se permettre cela. C'est une situation vraiment très difficile. Je comprends votre problème. Nous pouvons recommander l'uniformité, nous pouvons dire qu'il faut prévoir une protection contre l'inflation, mais comment l'appliquer dans chaque cas particulier? La réponse n'est pas simple.

M. Doane: Puis-je ajouter autre chose à ce sujet, monsieur le président?

Le président: Je vous en prie.

M. Doane: Merci. J'ai l'impression qu'il y a peut-être une certaine confusion ici à propos de l'indexation, mademoiselle MacDonald. Ce que nous nous proposions c'était une indexation des limites de contribution; c'est-à-dire que la limite maximale qui est actuellement de 5,500 dollars devrait être supérieure et indexée; en d'autres termes il faudrait indexer le montant qu'une personne travaillant à son compte peut cotiser à un régime de pension.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce serait automatiquement indexé.

M. Doane: Oui, nous ne proposions pas une indexation de la pension payée.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Très bien.

[*Texte*]

Mr. Doane: Because we, frankly, could not . . . Did I sense correctly that you meant . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, you did. I thought, earlier on, when you were talking about indexing, you were talking about what would, literally, be the retirement income.

Mr. Doane: We just could not see a way that we could work out, for self-employed persons, at this point in time at least, an indexing for pension in pay; that is, post-retirement indexing. Our brief really does not deal with that. It is certainly an interesting philosophical discussion, though.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Mr. Desmarais wants to ask some questions and perhaps Mr. Dantzer, so we will go to Mr. Desmarais. We are a bit short of time—as always.

Mr. Desmarais: First of all, I want to say, gentlemen, that I am delighted with the representations you are making for these 2 million self-employed Canadians, who include, as you say in your introduction, dentists, doctors, lawyers, accountants, farmers, fishermen and small business. That is just great.

I have only two points I would like to cover with you. The first is that it has been suggested to us that the tax incentive that is now available for RRSPs be replaced by a tax credit, which would be somewhere in the area of 30% to 35%. What is your reaction to that type of proposal?

Mr. Matheson: We did not delve into that. We did not have a study of the tax credit versus the deduction privilege. Certainly we have seen in the Income Tax Act a number of provisions, for business in particular, where the tax credit concepts have certainly worked reasonably well, in the area of equipment, and so on. I would sense, and I seek comment from the other delegates, that tax credits could be a viable method of improving the pension situation. You do have a problem, however, in the example we give of a number of self-employed people who, in the earlier years of their self-employment, may not have an income adequate, at those stages, with heavy capital costs and so on, to have taxable income.

Mr. Desmarais: The very purpose of this would be to encourage them to do it by giving them a tax credit. If they do not have sufficient taxable income to be taxed, or to be taxed at the level of 20% or 15%, or whatever it is, a tax credit would encourage the lower-earning professionals to invest.

Mr. Doane: A tax credit is more important to the lower-income than to the higher-income earner.

Mr. Desmarais: But it would cost something to the high-income earner.

Mr. Doane: Yes.

[*Traduction*]

M. Doane: Parce que, franchement, nous ne pourrions pas . . . Est-ce que j'ai bien compris que vous vouliez dire . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, en effet. Auparavant j'avais cru qu'en parlant de l'indexation vous vouliez littéralement indexer le revenu de retraite.

M. Doane: Nous ne voyons pas comment nous pourrions envisager, du moins pour le moment une indexation de la pension payée à ceux qui travaillent à leur compte, c'est-à-dire une indexation après la retraite. Notre mémoire ne traite pas vraiment de cette question qui ferait sans doute l'objet d'une discussion théorique fort intéressante.

Le président suppléant (M. Weatherhead): M. Desmarais voudrait poser quelques questions et M. Dantzer, et je vais donc céder la parole à M. Desmarais. Comme toujours nous commençons à manquer de temps.

M. Desmarais: Tout d'abord, je voudrais dire, messieurs, que je suis très heureux des démarches que vous êtes en train de faire au nom de ces 2 millions de Canadiens employés à leur compte, comprenant comme vous le dites dans votre introduction des dentistes, des médecins, des avocats, des comptables, des agriculteurs, des pêcheurs et de petites entreprises. C'est excellent.

Je voudrais traiter de deux questions avec vous. La première c'est que l'on nous a dit que les incitations fiscales actuellement prévues pour le REER devraient être remplacées par un crédit d'impôt de l'ordre de 30 à 35 p. 100. Que pensez-vous de cette proposition?

M. Matheson: Nous n'avons pas examiné cela. Nous n'avons pas étudié les crédits d'impôt par rapport à la possibilité de déduction. Nous avons bien sûr examiné dans la Loi de l'impôt sur le revenu un certain nombre de dispositions concernant en particulier les petites entreprises, où le principe du crédit d'impôt a fonctionné de façon raisonnablement satisfaisante, dans le secteur de l'équipement et ainsi de suite. J'ai l'impression, et je demanderais l'opinion des autres délégués à ce sujet, que les crédits d'impôt seraient une méthode valable pour améliorer la situation des pensions. Il existe cependant un problème dans l'exemple que nous avons donné d'un certain nombre de personnes employées à leur compte qui, au début de leurs activités professionnelles ne disposent pas d'un revenu suffisant, compte tenu de tous leurs coûts d'immobilisation pour être imposables.

M. Desmarais: En fait, l'objectif serait de les encourager à le faire en leur accordant un crédit d'impôt. S'ils n'ont pas de revenu suffisamment élevé pour être imposés, ou s'ils sont imposés à 20 ou 15 p. 100, par exemple, un crédit d'impôt encouragerait les membres des professions libérales qui gagnent le moins à investir.

M. Doane: Un crédit d'impôt est plus important pour ceux qui touchent de petits revenus que pour ceux qui gagnent beaucoup.

M. Desmarais: Mais cela coûterait à ceux dont le revenu est élevé.

M. Doane: En effet.

[*Text*]

Mr. Matheson: It has some merit.

Mr. Desmarais: Would you support it?

Mr. Doane: Speaking for my association, as Mr. Matheson has indicated, we have not considered it. I think I would be prepared to support it personally and encourage our members to support that kind of concept, because—if I may just expand on that a bit—one of the problems we are facing, one of the reasons why the RRSP is not adequate at this time, is that it has been perceived, by being a tax incentive, as a loophole for many, many years. As a result, the Department of Finance and Revenue Canada have attacked it and attacked it and attacked it. Instead of looking upon it as a pension funding system, they have looked upon it as being a loophole and have attacked it, and that has kept it down in terms of its usefulness.

• 1235

I could support the tax credit because I think then there would be less of an inclination for people to look upon it as a rich man's loophole . . . which it is not, but it tends to be looked upon in that manner. Having only thought about it just now, I think I would be prepared to support the tax credit approach.

Mr. Desmarais: My second question has to do with the RPPs or what you call the Registered Retirement Plan. What I do not understand in this plan that you are proposing is that you are saying that the benefit formulas based on final earnings and years of self-employed activity . . . How would you arrive at a defined benefit, and who would absorb the risk of it? Who would pay for it? It has to be a money purchase plan, and I do not understand your reference to . . .

Mr. Matheson: Registered Pension Plans.

Mr. Desmarais: In your summary I think you say such a plan should allow the self-employed to provide retirement income based on final earnings and should permit past service contributions. It is on final earnings that I do not understand.

Mr. D. Smith: I think that starts first of all from the premise that the self-employed person should be in the same position as the employed person. Then it would be like any other employed person's plan: if it is a defined benefit plan, it has to be funded to provide the necessary pensions. So it would be up to the self-employed person to fund the plan to provide the pension that was based on earnings, etc., and he would have to make a contribution to the plan just as an employer would, presumably based on an actuarial certificate of what was necessary to fund the benefits.

Mr. Desmarais: Then you are removing the limit of contributions that are going to be made by the employer?

Mr. D. Smith: Right now in the Income Tax Act an employer can have an unlimited deduction where it is necessary according to an actuarial certificate to fund the plan. We are simply saying that the self-employed person should be in exactly the same position.

[*Translation*]

M. Matheson: Tout en présentant certains avantages.

M. Desmarais: Êtes-vous pour?

M. Doane: Comme l'a dit M. Matheson, et je parle au nom de mon association, nous n'avons pas envisagé cette possibilité. Je serais disposé personnellement à l'appuyer et à encourager nos membres à souscrire à ce principe parce que—permettez-moi de développer cela quelque peu—l'un des problèmes auxquels nous sommes confrontés, l'une des raisons pour lesquelles actuellement le REER n'est pas satisfaisant c'est qu'étant une incitation fiscale il a été considéré comme une échappatoire depuis de très nombreuses années. Par voie de conséquence le ministère des Finances et Revenu Canada l'ont attaqué sans cesse. Au lieu de le considérer comme faisant partie du financement des pensions, ils l'ont considéré comme une échappatoire sur laquelle ils ont foncé, ce qui a réduit son utilité.

Je serais d'accord avec le crédit d'impôt, parce que les gens auraient moins tendance à le considérer comme l'échappatoire des nantis, ce qui n'est cependant pas le cas. Après quelques minutes à peine de réflexion, je serais enclin à accepter la méthode du crédit d'impôt.

M. Desmarais: Ma deuxième question porte sur les régimes enregistrés de retraite ou les RER. Ce que je ne comprends pas dans votre proposition, c'est que les formules de prestations qui se fondent sur les salaires des dernières années ainsi que sur les années pendant lesquelles on est à son propre compte . . . Comment arriveriez-vous à une prestation définir, et qui prendrait le risque de s'en prévaloir? Qui la défraierais? Il faut que cela soit un régime de souscription au comptant, mais je ne comprends pas votre allusion à . . .

M. Matheson: Aux régimes enregistrés de retraite.

M. Desmarais: D'après votre résumé, ce régime permettrait à ceux qui sont leurs propres patrons de prévoir un revenu pour leur retraite en fonction des gains finals, et permettrait des cotisations pour services passés. Ce sont les gains finals que je ne comprends pas.

M. D. Smith: L'hypothèse de base, c'est que la personne qui est à son propre compte devrait être dans une situation égale à celle qui est employée. Le régime serait identique à n'importe quel autre régime: si le régime est à prestation définie, il doit être financé afin que l'on puisse obtenir les pensions nécessaires. Il reviendrait donc à celui qui est son propre employeur de financer le régime afin que sa future pension soit fondée sur ces revenus. Il lui faudrait cotiser au régime, comme n'importe quel autre employeur, selon un certificat actuariel déterminant le montant nécessaire pour financer les prestations.

M. Desmarais: Vous supprimez donc la limite des cotisations effectuées par l'employeur?

M. D. Smith: Actuellement, en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, un employeur peut obtenir au besoin une déduction illimitée afin de financer son régime, conformément à un certificat actuariel. Nous prétendons tout simplement que les

[*Texte*]

Mr. Desmarais: That could create a beautiful loophole, could it not?

A witness: Not really.

Mr. Desmarais: If you are looking for a defined benefit of, let us say, 3% or 4% of average earnings the last . . .

Mr. Matheson: There are limits now for existing plans. There is a $60,000 limit for existing registered pension plans now, and exactly the same principles would apply in this case.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): One more question, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you very much.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: I have an important question. I think Miss MacDonald touched on it, but I am not sure I got the answer properly.

Small professional firms seldom have pension plans for their staff. What would be your reaction to a mandatory scheme whereby small professional firms had to have pensions for their staff?

Mr. Matheson: As Mr. Smith pointed out earlier, it could be a very difficult thing for some firms to have mandatory pension plans. Let us take a two-man law firm—or even a one-man law firm has two or three people, and there is a fair flow of people through the sole practitioner. We mentioned the concept of simplification. Whatever we come through with we have to get something that makes sense. The private sector and the self-employed are awfully frustrated with the large degree of complexity in government reporting requirements, compulsory this, compulsory that. I could see it being a problem for a number of very small firms.

Your Registered Pension Account concept, being so portable, could be useful for those people who are on the move. To a firm such as ours and some of the larger firms where you are starting to get larger numbers, I think the viability of having such plans is far more acceptable.

Mr. Dantzer: Thank you. That is all I wanted to know.

Mr. Matheson: Mr. Smith had a comment on this.

Mr. D. Smith: On the question of whether it should be mandatory for the professional firms, say, to provide an RPA account, I think there are two important factors in it.

One is the cost to the employer of making that kind of contribution. That cost is going to be passed on to the consumer of the service, so is that an acceptable social cost? In other words, people who are purchasing legal services are going presumably to pay more for those legal services in order that other members of society are going to have adequate pension arrangements. Is that a proper balancing cost?

[*Traduction*]

personnes à leur propre compte devraient pouvoir faire la même chose.

M. Desmarais: Ca serait une échappatoire extraordinaire, n'est-ce pas?

Un témoin: Pas vraiment.

M. Desmarais: Dans le cas d'une prestation définie de 3 ou 4 p. 100, par exemple, de la moyenne des gains les dernières . . .

M. Matheson: Les régimes actuels sont soumis à des limites. Ainsi, la limite est de 60,000 dollars pour les régimes de retraite enregistrés actuels; les mêmes principes s'appliqueraient dans ce cas-ci.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Une dernière question, monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: J'ai une question importante à poser. Je pense que M[lle] MacDonald l'a mentionnée, mais je n'ai peut-être pas bien compris la réponse.

Les petites entreprises professionnelles offrent rarement des régimes de pension à leur personnel. Que diriez-vous de l'obligation pour ces petites entreprises professionnelles d'offrir un régime de retraite à leurs employés?

M. Matheson: Comme l'a souligné M. Smith plus tôt, ce serait très difficile pour certaines entreprises. Prenons le cas d'un cabinet de deux avocats, ou même d'un seul avocat qui aurait deux ou trois employés. Supposons que le roulement du personnel est normal dans le cabinet de cet avocat. Même si on a parlé de simplification, il est certain que la solution que l'on proposerait doit avoir du sens. Le secteur privé et ceux qui sont leurs propres employeurs sont grandement frustrés par la haute complexité des exigences gouvernementales en matière de rapport: il leur faut faire ceci, il leur faut faire cela. C'est un problème pour beaucoup de petites entreprises.

Le compte de retraite enregistré transférable pourrait être utile pour ceux qui se déplacent. Ce sont des régimes de ce genre adaptés aux circonstances spéciales qui nous sont utiles à des entreprises comme la nôtre ou à des plus grandes entreprises qui augmentent leur personnel.

M. Dantzer: Merci. C'est ce que je voulais savoir.

M. Matheson: M. Smith aurait un commentaire.

M. D. Smith: Pour ce qui est d'obliger les entreprises professionnelles à offrir des comptes de retraite enregistrés, il faut tenir compte de deux facteurs importants.

D'abord, ce que ce genre de cotisation coûte à l'employeur. Si le coût doit être transmis au consommateur qui achète un service, devient-il un coût social acceptable? Autrement dit, ceux qui achètent des services juridiques devront présumément payer plus cher leurs services, tout simplement afin que d'autres membres de la société puissent obtenir des pensions adéquates. Est-ce une bonne façon de contrebalancer les coûts?

[*Text*]

I think the second part of it is that from the employer's point of view one of his concerns will be that it is a pension; in other words, the money is going in to provide a pension and it is not something that is simply . . . when a person takes maternity leave two years from now that they can pull that money out and spend it any way they want. So I think it will depend on the type of vehicle that you ultimately get as to whether employers would be prepared to have it mandatory.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Ms Morton, who is a lawyer with the Library of Parliament and one of our researchers, has a question or two, also. Ms Morton.

Ms M.J. Morton (Research Associate): I just have one question. I wanted to know whether I could take from your remarks about RRSPs treating RRSPs truly as a pension vehicle that you would agree—I am supposing that limits were raised and so on . . . to locking in the RRSP completely and not allowing any lock-out. A pension is a pension after all.

Mr. Matheson: We certainly would. We certainly reviewed that carefully, and you cannot have your cake and eat it too. You have to take the good with the bad. That is in fact not a bad; it is a natural outflow of a proper pension system.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): I do not believe that was mentioned in your brief though, was it?

Mr. Matheson: Yes, it was.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Did you say that you were in favour of the locking-in?

Mr. Matheson: Yes, we acknowledged that . . .

Mr. D. Smith: It is put in these terms, Mr. Chairman: that in order to achieve the type of pension arrangements for the self-employed that we think should exist that should of course carry with it the corollary that there will be locking-in and those features that are indicative of a true pension plan.

Mr. McKircher: Could I just make one comment? It is obviously bothering the committee a great deal on this point of a mandatory RPA or its equivalent for small firms. As one of my colleagues has said, that is very difficult. If you have a two-man or one-man practice in a smaller community—half the time he is doing his own books and so on—he will look upon that as very burdensome. Certainly in the United States—and, I believe, in Canada although I do not have any statistics—the bulk of, for instance, the legal profession are made up of five- or six-man firms or below. The McCarthys of the world, McCarthy and McCarthy, are in the main a bit of a rare breed. So it seems to me you have to contemplate what that means to the smaller operator.

On the other hand, I quite agree that, if in fact you find that if jobs are getting tougher to get, and I suspect they are going to be, when somebody does get a position with a law firm like

[*Translation*]

Deuxièmement, du point de vue de l'employeur, l'argent qu'il cotisera doit servir à une pension, c'est-à-dire que ce n'est pas simplement quelque chose . . . Si une femme prend un congé de maternité de deux ans, elle peut retirer cet argent et le dépenser comme elle l'entend. Donc, pour savoir si les employeurs accepteront l'obligation de cotiser à ce régime, tout dépend du genre de véhicule qui sera mis à leur disposition.

Le président suppléant (M. Weatherhead): M^me^ Morton, avocate auprès de la Bibliothèque du Parlement et une de nos recherchistes, voudrait vous poser une ou deux questions. Madame Morton.

Mme M.J. Morton (Recherchiste associée): Je n'ai qu'une question. D'après ce que vous avez dit sur la nécessité de traiter les REER en tant que instruments en vue d'une retraite, en supposant que l'on impose des limites, seriez-vous d'accord pour que l'on immobilise les REER entièrement et qu'on ne permette pas d'y avoir accès? Après tout, une pension, ça doit servir à la retraite.

M. Matheson: Nous serions d'accord. Nous nous sommes penché sur la question avec beaucoup d'attention, et avons conclu qu'on ne peut pas tout avoir. Il faut prendre les bons côtés comme les mauvais côtés du régime. En fait, ce n'est pas vraiment un désavantage c'est tout simplement un phénomène naturel d'un système de pension bien géré.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Vous n'en avez cependant pas parlé dans votre mémoire, n'est-ce pas?

M. Matheson: Si, nous l'avons fait.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Vous avez dit être d'accord avec l'immobilisation?

M. Matheson: Oui, nous avons reconnu que . . .

M. D. Smith: Nous l'avons dit en ces termes, monsieur le président: Afin d'établir le genre de régime de pension pour ceux qui sont leurs propres employeurs qui nous semblent le plus adéquats, il faudrait bien sûr prévoir immobilisation des fonds ainsi que d'autres caractéristiques qui sont essentielles à un véritable régime de pension.

M. McKircher: Puis-je faire un commentaire? La question de compte de retraite enregistré obligatoire, ou son équivalent, pour les petites entreprises, semble préoccuper le Comité, cela est évident. Comme l'a dit un de mes collègues, c'est un point très difficile. Dans les petites agglomérations, où les cabinets à un ou deux professionnels sont chose courante, il arrive très souvent que ceux-ci tiennent leurs propres livres: l'obligation de souscrire au régime leur semblerait très honéreuse. Aux États-Unis, et peut-être au Canada, même si je n'ai pas les statistiques, il est clair que la profession juridique se compose en grande partie de cabinets de cinq ou six avocats, ou même moins. Les énormes cabinets comme celui de McCarthy et McCarthy sont aujourd'hui en voie de disparition. N'oubliez pas les conséquences que cela peut avoir sur les petites entreprises.

D'autre part, je conviens avec vous que, plus les emplois sont difficiles à trouver, et la tendance semble se continuer, plus on les garde longtemps; c'est un peu comme ce qui se passe au

[*Texte*]

Japan it will be something that they will be with probably for a long time; and, if they are there for a significant time as an employee, it seems to me fundamentally they are entitled to reasonable consideration, including the area of pensions.

How you come up with a formula I do not know. I am talking in general terms. For instance, if you had a two-man law firm or a one-man dentist operation or a one- or two-man doctor and he has one or two employees there for two years and they leave, I think that is burdensome. But if it is a larger firm of whatever the reasonable size is and you can contemplate that people will be there for some time, I think in principle we have to agree that those employees are entitled to those considerations.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Thank you very much.

As a lawyer myself who is still connected with a small firm in Toronto, I have listened and read your brief with a lot of interest. We certainly will be looking into it further in the weeks ahead when we will be finishing our hearings and writing our report. Thank you very much for coming in and for spending so much time with us today.

Mr. Matheson: Thank you for your consideration.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): We will adjourn until 2 o'clock this afternoon.

[*Traduction*]

Japon. Un employé qui reste dans le même emploi pendant de nombreuses années a le droit à une certaine reconnaissance, en particulier dans le domaine des pensions.

Je ne sais pas trop quoi vous proposer en matière de formule. En général, ce que vous proposez me semble un peu trop honéreux pour les petits cabinets d'avocats, de dentistes ou de médecins dont les quelques employés ne restent que un ou deux ans. Mais pour les entreprises de taille plus considérable dont les employés restent plusieurs années, je pense en principe que ces employés ont droit à certaines considérations particulières.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Merci beaucoup.

Je suis moi même avocat et, comme j'ai encore des liens avec un petit cabinet de Toronto, je vous ai écouté et ai lu votre mémoire avec beaucoup d'intérêt. Nous poursuivrons la discussion au cours des audiences des prochaines semaines, avant de rédiger notre rapport. Merci beaucoup d'avoir témoigné aujourd'hui et d'avoir consacré beaucoup de temps au Comité.

M. Matheson: Merci de votre attention.

Le président suppléant (M. Weatherhead): La séance est levée jusqu'à 14 heures.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Chairman: Order. For the afternoon session I believe we have the Toronto Transit Commission.

I know many of the groups in the audience now waiting their turn before the committee are not aware of the format we would prefer you to use. What we attempt, if you can, is to give an overview of your brief; limit it to about 10 to 15 minutes, which then allows us some time for questions.

Mr. Kearns, we would appreciate it if you could follow that.

Mr. James Kearns (President, Toronto Transit Commission Pension Fund Society): Yes, Mr. Chairman.

The Chairman: Other than that, it is fairly informal. Perhaps you might want to introduce your colleagues. I will introduce mine: Miss Flora MacDonald, member of Parliament from Kingston and the Islands; Mr. Vince Dantzer, member of Parliament from the Okanagan, in British Columbia. Penticton?

Mr. Dantzer: Kelowna, a nearby city.

The Chairman: Close.

Mr. Kearns: Thank you, Mr. Chairman, and ladies and gentlemen. I will make a few introductory remarks, as you suggested, and then hopefully we be able to participate in the questioning and whatever is your pleasure.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: À l'ordre! Si je ne m'abuse, nous recevons cet après-midi la *Toronto Transit Commission.*

Comme beaucoup des groupes qui sont là pour témoigner devant le Comité ne savent peut-être pas exactement comment nous procédons, je préciserai que nous essayons, dans la mesure du possible, de vous demander de résumer les grandes lignes de votre mémoire en 10 ou 15 minutes, pour que nous ayons ensuite un peu de temps pour vous interroger.

Monsieur Kearns, nous vous serions reconnaissants de nous aider à cet égard.

M. James Kearns (président, Société du fonds de pension de la *Toronto Transit Commission):* Oui, monsieur le président.

Le président: Sinon, nous procédons un peu à bâtons rompus. Peut-être voulez-vous nous présenter vos collègues. Je vous présente les miens: M^lle^ Flora MacDonald, député de Kingston et les Îles; M. Vince Dantzer, député de l'Okanagan, en Colombie-Britannique. Penticton?

M. Dantzer: Kelowna, c'est tout près.

Le président: En effet.

M. Kearns: Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs. Je ferai quelques remarques préliminaires et nous pourrons ensuite échanger quelques idées.

[*Text*]

I must say on behalf of our organization that we are very pleased to have this opportunity to appear before your committee to express our views on the very important matter of pension reform. I believe our experience could be useful to you, because the Toronto Transit Commission Pension Fund Society is almost unique. First, it has been successfully operating for 43 years with a board of directors composed of four members appointed by the Amalgamated Transit Union and four by the TTC; so the views expressed in our brief are supported by both management and labour. Second, for the last 10 years we have indexed pensions using the excess interest principle; our experience with excess interest indexing has been interesting, and the system has been successful. Third, we are vitally concerned with the funding of the Canada Pension Plan because an increase in the rate of contributions could throw our fund into insolvency.

Let me now introduce the directors of the Pension Fund Society. I am James Kearns, President of Gray Coach Lines and also President of the Pension Fund Society. Next to me is Charlie Johnson, who is the Vice-President of the Pension Fund Society and also President of the Amalgamated Transit Union Local 113. Other directors here are Gordon Break, our management director, and in the audience are Jim Carruthers, Herbert Jobb, Denis Stokes, and Barry Stringer. Alf Savage is also a director, but unfortunately he cannot be present today because of other business commitments. On my left is Laurence Coward, who is the actuary of our fund.

You have received our brief, which contains 23 recommendations. I will only highlight a very few that we consider of special importance. Our basic premise is that a big expansion of the Canada Pension Plan or a new system of compulsory pension plans is not needed. At the same time, we believe that present pension arrangements could and should be improved, and we support a number of amendments for the benefit of pensioners.

Let me first discuss indexing for inflation. The green paper proposes indexing for both pensioners and active members based on an excess interest approach. We are obviously in favour of the principle of excess interest indexing, since we have been successfully operating such a system for nearly 10 years for the benefit of our pensioners. Extending the system to active employees, however, is an entirely different question, so let me focus only on pensioners for the moment.

Our bylaws provide that all pensions shall be increased each year by the excess of the interest earned by our fund over a base rate of 4%. The interest rate we use is the last three years' averaged rate on the fixed interest portion of the pension fund. The increase in January this year was 8.76%. Next year the increase produced by the excess interest calculation will almost certainly exceed the inflation rate, so pensions will rise by the full increase in the CPI.

[*Translation*]

Notre groupe est très heureux de cette occasion de comparaître devant votre Comité pour donner son avis sur le sujet très important qu'est la réforme des pensions. Je pense que notre expérience pourrait vous être utile, car la Société du fonds de pension de la *Toronto Transit Commission* est quelque chose de très particulier. Tout d'abord, cela marche sans problème depuis 43 ans, avec un conseil d'administration composé de quatre membres nommés par l'*Amalgamated Transit Union* et quatre par la TTC; ainsi notre mémoire reflète-t-il le point de vue des syndicats et du patronat. Deuxièmement, ces 10 dernières années, nous avons indexé les pensions selon le principe des intérêts excédentaires; l'expérience s'est révélée intéressante et le système marche bien. Troisièmement, le financement du Régime de pensions du Canada a pour nous une importance capitale, car si les cotisations devaient être majorées, notre fonds risquerait d'être en faillite.

Je vous présente les administrateurs de la Société du fonds de pension. Je m'appelle James Kearns, je suis président de *Gray Coach Lines* et président de la Société du fonds de pension. À côté de moi, Charlie Johnson, vice-président de la Société du fonds de pension et président de la section 113 de l'*Amalgamated Transit Union*. Les autres administrateurs qui sont là sont Gordon Break, directeur de la gestion, et Jim Carruthers, Herbert Jobb, Denis Stokes et Barry Stringer, qui sont dans l'assistance. Alf Savage est également administrateur, mais n'a pas pu venir aujourd'hui, car il avait d'autres obligations. À ma gauche, Laurence Coward, actuaire de notre fonds.

Vous avez reçu notre mémoire, qui contient 23 recommandations. Je n'insisterai que sur très peu d'entre elles, celles qui nous semblent tout spécialement importantes. Nous partons du principe qu'il n'est pas nécessaire de beaucoup développer le Régime de pensions du Canada ni d'adopter un nouveau système de régimes de pensions obligatoires. Nous croyons en même temps que les systèmes de pensions actuels peuvent et devraient être améliorés et nous sommes favorables à un certain nombre d'amendements qui avantageraient les retraités.

Je reviendrai tout d'abord sur l'indexation suivant l'inflation. Le Livre vert propose que l'on indexe à la fois les retraités et les membres de la population active selon les intérêts excédentaires. Nous sommes de toute évidence favorables au principe de l'indexation par les intérêts excédentaires, étant donné que c'est ce que nous avons nous-mêmes adopté depuis près de 10 ans pour nos retraités et que cela semble très bien marcher. Appliquer cela aux employés encore en activité est tout à fait différent, et c'est pourquoi je voudrais, pour le moment, me limiter aux retraités.

Nos statuts prévoient que toutes les pensions sont majorées chaque année en fonction de l'intérêt excédentaire perçu sur notre fonds au delà d'un taux de base de 4 p. 100. Le taux d'intérêt utilisé est le taux pondéré des trois dernières années sur la portion d'intérêt fixe du fonds de pension. En janvier dernier, l'augmentation a été de 8.76 p. 100. L'année prochaine, l'augmentation calculée en fonction de l'intérêt excédentaire donnera presque certainement un chiffre

[*Texte*]

Our method of indexing is noteworthy for a number of reasons. First, it has been tested. Second, it has been financed in a satisfactory manner. Finally, it has provided substantial and reliable protection against inflation. In other words, it works. As a result, we are less than enthusiastic about embracing a different form of indexing that would be compulsory and that appears to have potential problems, at least in the form presented by the green paper.

Based on our experience, we feel that the five-year average for the guide rate proposed in the green paper is too long. While the annual pension increases would be smoothed out, they would bear little relation to the then current inflation rate. This is especially true in these days of volatile interest rates. The averaging period should not be more than the three years that we use. Second, the indexing proposed in the green paper is based on a hypothetical government bond fund for the guide rate, rather than each fund's actual earnings. This contradicts the basic rationale behind excess interest indexing; that is, that such indexing will cost nothing, because it is financed from excess investment earnings.

By using a hypothetical fund to determine indexing some funds could suffer a deficit, since there is no guarantee that every fund will outperform the hypothetical fund. Presumably using the same yardstick for all plans will ensure that all pensioners receive the same percentage increase. We fail to see the need for such uniformity when levels of benefit vary so widely from plan to plan.

In any event, if a hypothetical government bond fund is to be used, a base rate of 7% would be more appropriate, because not all funds will earn as much as the guide rate.

In spite of the apparent problems with the green paper proposal, we do not object to the government proposing a certain method of indexing as a guideline for those who wish to adopt it. However, we hope that any legislation will not be so rigid that we cannot retain our own very good system, and that flexibility will be permitted for other funds so that special cases may be dealt with in the most appropriate manner.

While we favour indexing for pensioners, we are opposed to the idea that indexing should also apply to active employees. We have a career average earnings plan, which is updated whenever we can afford to do so. To have legislated increases in accrued pensions could create severe problems for us. A forced increase in pensions could throw the plan into a state of insolvency, because our contribution income is fixed. Pension benefits are, and should continue to be, a matter of negotiation between union and management. This is a process that is more easily acceptable to the rank and file and more sensitive to prevailing economic conditions than government-imposed increases.

[*Traduction*]

supérieur au taux d'inflation, si bien que les pensions augmenteront tout autant que l'indice des prix à la consommation.

Notre méthode d'indexation est remarquable pour un certain nombre de raisons. D'une part, elle a été testée. Deuxièmement, elle a été financée de façon satisfaisante. Enfin, elle a offert une bonne protection contre l'inflation. Bref, elle marche. Aussi ne sommes-nous pas très enthousiastes à la pensée d'adopter une autre forme d'indexation qui serait obligatoire et qui semble risquer de poser des problèmes, au moins sous la forme présentée dans le Livre vert.

Notre expérience a démontré que la pondération du taux sur cinq ans proposée dans le Livre vert est trop longue. Les augmentations annuelles des pensions s'en trouveraient bien sûr modérées, mais elles n'auraient pas grand rapport avec le taux d'inflation du moment. C'est surtout vrai à notre époque où les taux d'intérêt sont tellement changeants. La période de pondération ne devrait donc pas être de plus de trois ans. Deuxièmement, l'indexation proposée dans le Livre vert est fondée sur le taux d'un fonds d'obligations d'État hypothétique plutôt que sur les résultats réels de chacun des fonds. Cela va à l'encontre du principe fondamental présidant à l'indexation en fonction de l'intérêt excédentaire, à savoir qu'une telle indexation ne coûte rien, puisqu'elle est financée par les revenus excédentaires des investissements.

En utilisant un fonds hypothétique pour déterminer l'indexation, certains fonds pourraient se trouver en déficit, étant donné que rien ne garantit que tous les fonds auront des résultats meilleurs que ce fonds hypothétique. Il faut supposer que si l'on utilise la même mesure pour tous les régimes, tous les retraités pourraient recevoir la même augmentation. Nous ne jugeons pas qu'une telle uniformité soit nécessaire, alors que les pensions varient tellement d'un régime à l'autre.

De toute façon, si l'on doit utiliser un fonds hypothétique, il vaudrait mieux envisager un taux de base de 7 p. 100, car tous les fonds ne rapporteront pas autant que le fonds hypothétique.

Malgré les problèmes que semblerait poser la proposition du Livre vert, nous ne voyons pas d'objections à ce que l'État propose une méthode d'indexation pour aider ceux qui souhaitent l'adopter. Toutefois, nous espérons que la loi ne sera pas trop rigide et ne nous empêchera pas, par exemple, de garder notre propre système, que nous jugeons excellent, et laissera suffisamment de souplesse aux autres fonds pour que soient traités au mieux certains cas spéciaux.

Si nous favorisons l'indexation pour les retraités, nous nous opposons à l'idée selon laquelle l'indexation devrait s'appliquer également aux employés en activité. Nous avons un régime fondé sur la moyenne des revenus d'une carrière et nous le rajustons chaque fois que nous le pouvons. Si la loi nous oblige à le majorer, cela pourrait créer des problèmes sévères. Une majoration forcée des pensions pourrait mettre notre régime en faillite, car notre revenu venant des cotisations est fixe. Les pensions sont et devraient rester un élément de négociation entre le syndicat et le patronat. C'est plus facilement acceptable pour tout le monde, et c'est plus conforme à la conjoncture économique que des majorations imposées par l'État.

[*Text*]

Turning to the Canada Pension Plan, we support pay-as-you-go financing. I should explain that the employees contribute to our fund 7.5% of salary, from which is first deducted their contribution to the CPP. The Toronto Transit Commission contributes an equal amount. This is the total income of the society. We have to live within our means and make sure our benefits are not too high for our income; hence, an increase in the CPP contribution rate directly reduces the income of our fund without reducing the costs. In fact, if the CPP contributions went up from the present 1.8% to 2.8% of pensionable earnings it would cost our fund over $3 million a year.

• 1410

Of course, we know that the CPP contributions will have to rise eventually, but we urge that the contributions should not be any higher than is necessary to meet the net outgo and to provide a modest contingency fund. We also urge that any contribution increases should be announced well in advance.

We are opposed to any major expansion of the Canada Pension Plan. It would not help those who currently are most in need, including nearly 1 million pensioners who receive nothing from the CPP and never will.

We recognize that something must be done for the many single pensioners who are below the poverty line. They should be helped by increasing Old Age Security or the Guaranteed Income Supplement, not by raising the Canada Pension Plan rates, because that gives the biggest subsidies to those with the largest incomes. As long as we provide an adequate floor of protection for all pensioners, a further enlargement of the system would be another encroachment on the freedom of individuals to spend their own money as they see fit and to decide for themselves what priority to give a larger pension or other desirable things.

Finally, one cannot help but look at the problems experienced with financing the U.S. social security system—a more mature system than ours—and wonder whether expansion would be wise at this time except to enhance benefits for single pensioners below the poverty line.

With regard to the proposal that sex differentials be eliminated in all pension plan calculations, we feel that this ignores the facts of life. The mortality differences sometimes operate to the advantage of males and sometimes to females. In our plan the tables used to calculate the adjustments for early retirement, integration with government benefits, guaranteed pensions and cash values of deferred pensions all favour female employees. Tables of pension provided by additional voluntary contributions favour the males.

[*Translation*]

A propos du Régime de pensions du Canada, nous sommes favorables au système de financement par cotisation fixe. J'explique que les employés apportent une cotisation de 7.5 p. 100 de leur traitement à notre fonds et qu'on déduit d'abord de cela leur cotisation au Régime de pensions du Canada. La *Toronto Transit Commission* apporte une cotisation égale. C'est le revenu total de la société. Nous devons ne pas dépasser nos moyens et nous assurer que les pensions que nous offrons ne sont pas trop élevées pour notre revenu; aussi une majoration du taux de cotisation au Régime de pensions du Canada diminue-t-elle directement le revenu de notre fonds sans diminuer du tout les coûts. En fait, si les cotisations au Régime de pensions du Canada étaient portées de 1.8 p. 100 à 2.8 p. 100 des revenus donnant droit à une pension, cela coûterait plus de 3 millions de dollars par an à notre fonds.

Nous savons bien sûr que les cotisations au Régime de pensions du Canada devront être majorées, mais nous supplions le gouvernement de ne pas les majorer plus qu'il ne faut pour assurer les déboursés nets et un modeste fonds d'urgence. Nous insistons d'autre part beaucoup sur la nécessité d'annoncer bien à l'avance toute augmentation de ces cotisations.

Nous nous opposons à tout élargissement important du Régime de pensions du Canada. Cela n'aiderait pas ceux qui, à l'heure actuelle, sont dans le besoin, notamment le million de retraités qui ne bénéficient pas du Régime de pensions du Canada et qui n'en bénéficieront jamais.

Nous reconnaissons qu'il faut faire quelque chose pour les nombreux retraités qui sont seuls et qui n'atteignent même pas le seuil de pauvreté. Il faut au contraire les aider en majorant les prestations de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, et non pas en majorant les taux du Régime de pensions du Canada, car cela offre les subventions les plus élevées à ceux qui ont les revenus les plus importants. Tant que tous les retraités bénéficieront d'une protection minimum, tout élargissement du système sera une entrave supplémentaire à la liberté de l'individu, qui devrait pouvoir gérer ses revenus comme il l'entend et décider de lui-même quelle priorité il accorde à l'augmentation de ses revenus de pensions.

Enfin, on ne peut s'empêcher de considérer les problèmes de financement du système de sécurité sociale américain, qui est plus ancien que le nôtre, et se demander alors s'il serait vraiment sage de le développer, à l'heure actuelle, pour d'autres que les retraités seuls qui n'atteignent pas le seuil de pauvreté.

Quant à la proposition touchant l'élimination de toute distinction de sexe dans les calculs de régimes de pensions, nous estimons que c'est ne pas reconnaître la réalité. Le taux de mortalité est parfois favorable aux hommes et parfois aux femmes. Dans notre régime, les barèmes utilisés pour calculer les rajustements à apporter en cas de retraite anticipée, l'intégration aux prestations d'État, les pensions garanties et le montant des pensions différées favorisent tous les femmes. Les barèmes de pensions pour les cotisations facultatives supplémentaires favorisent les hommes.

[*Texte*]

To take one example, if a male aged 60 chooses to have his pension guaranteed for 15 years, the reduction in the amount of pension is 9.14%; whereas if a female does the same thing, the reduction is 4.03%—less than half as much. By preserving the sex differentials in our calculations we are striving to minimize the degree to which males subsidize females in some cases and females subsidize males in other cases. To do otherwise would be inequitable.

We think that Canada is overburdened with detailed legislation on relatively trivial matters. There are costs of compliance and policing in all legislation, especially for small firms. There can also be unexpected and unfortunate side effects. We therefore urge you not to recommend legislation unless the advantages have been proven beyond reasonable doubt.

A high degree of consensus exists on several important reform issues which we fully support. These are earlier vesting, a better deal for survivors and a higher government minimum for single pensioners. However, we believe that the government should exercise restraint in more controversial areas and leave ample scope for private pension plans to evolve through employer-employee negotiations.

That is a summary of our brief, Mr. Chairman, and we would be glad to answer questions if we can be helpful.

The Chairman: Mr. Kearns, we want you to know that you have dealt with a great number of the issues and proposals in the green paper You have given us some idea of what the society feels about some of these issues.

Because you are one of the few groups who have come before us with some experience of this excess interest approach, I think it is important that members of the committee pursue these issues with you. I am sure that the proposals in the green paper have created a lot of concern in the business community. The Committee on Pension Policy have come before our group of MPs and they are quite adamant that excess interest cannot work and should not be mandated. Some of your experiences in the use of excess interest may give us some degree of flexibility and options will be made available for us to discuss these once we come down to the writing of the report.

I am going to ask Mr. Vince Dantzer to begin the questioning. Any other members of the committee who wish to acknowledge or indicate that they want to question may do so.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank the members of the Toronto Transit Commission Pension Society. I found your paper a rather stimulating one. On the the last page there is something many politicians should pay attention to. You say that governments should not act in controversial areas unless there is a clear good to be achieved or a significant abuse to be remedied. I think it is a good rule to follow in legislation.

[*Traduction*]

Je prends un exemple: si un homme de 60 ans choisit de faire garantir sa pension pour 15 ans, la diminution de sa rente est de 9,14 p. 100; si c'est une femme, elle n'est que de 4,03 p. 100, moins de la moitié. En préservant la distinction dans nos calculs, nous nous efforçons de minimiser les cas où les hommes subventionnent les femmes, et inversement. Autrement, ce serait inéquitable.

Nous estimons qu'il y a au Canada trop de lois très détaillées pour des questions relativement mineures. L'application de toute loi, surtout pour les petites entreprises, est très coûteuse. Il peut également y avoir des effets secondaires inattendus et malheureux. Nous vous invitons donc instamment à ne pas recommander l'adoption de textes législatifs, tant que les avantages n'auront pas été véritablement prouvés.

Il semble que l'on ait réuni un consensus important sur plusieurs grandes questions de réforme sur lesquelles nous sommes nous-mêmes tout à fait d'accord. Il s'agit de l'acquisition des droits à une pension à plus brève échéance, d'une amélioration de la situation du conjoint survivant et de la majoration de la subvention minimum qu'offre l'État aux retraités qui sont seuls. Toutefois, nous estimons que l'État doit se limiter dans les domaines plus controversés et laisser suffisamment de terrain aux régimes de pensions privés, pour que cela se négocie entre les employeurs et les employés.

Voilà donc, monsieur le président, le résumé de notre mémoire, et nous sommes maintenant prêts à répondre aux questions que vous voudrez bien nous poser.

Le président: Monsieur Kearns, vous avez traité de beaucoup de questions et de propositions contenues dans le livre vert, et vous nous avez donné ainsi une idée de ce que la société en pense.

Étant donné que vous êtes un des seuls groupes à venir nous présenter le fruit de votre expérience quant à ce système d'indexation en fonction de l'intérêt excédentaire, je crois qu'il est important que les membres du Comité vous interrogent plus avant là-dessus. Je suis convaincu que les propositions du livre vert ont suscité beaucoup d'émoi dans le monde des affaires. Le Comité de la politique des pensions a comparu devant notre commission parlementaire et nous a déclaré que le système d'intérêt excédentaire ne peut fonctionner et ne devrait pas être rendu obligatoire. Votre expérience à ce sujet peut nous donner peut-être un plus grand champ d'action et nous suggérer d'autres solutions lorsque nous en arriverons à rédiger notre rapport.

Je demanderais à M. Vince Dantzer de commencer à vous interroger. Y a-t-il d'autres membres du Comité qui veulent me signaler qu'ils souhaitent poser des questions?

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Je remercie la Société des pensions de la Toronto Transit Commission de nous avoir soumis ce mémoire, que j'ai trouvé très stimulant. A la dernière page, il y a quelque chose qui devrait retenir l'attention du monde politique. Vous dites que l'État ne devrait pas intervenir dans les domaines controversés s'il n'est pas tout à fait évident que les résultats de son action seront bons ou permettront d'éliminer des abus importants. Je

[*Text*]

Mr. Kearns: Action just for the sake of action is a poor philosophy.

Mr. Dantzer: I will not go into the indexing. I was pleased with your proposal there because you are saying that any proposal for indexing pensions should be flexible and meet the needs of the particular company. I have to agree with you there.

I am interested in your statement that contributions to the CPP should not be raised until after the Canadian Pension Fund ceases to grow. It assumes all the provinces are going to pay back the money they have borrowed and also that they do not want any more. We have talked to representatives of a couple of the provinces and they would be most disturbed if the fund were no longer available to them.

Mr. Kearns: I understand we are talking of something like $30 billion.

Mr. Dantzer: It is $20 billion to $25 billion.

Mr. Kearns: For that to get any larger would seem to be rather high. Some of the questions which the committee have been asked in the past deal with how large should this reserve be. My information is that in the U.S. it is substantially less, in terms of months of payments, and that something like six months' outgo might be a satisfactory reserve level.

In our view the fund should not be maintained for the benefit of lending to the provinces, because these loans may or may not get repaid.

Mr. Dantzer: I do not disagree with your stand. I am looking at the practical possibility of it ever happening. It might be rather remote.

What percentage of your people are women?

Mr. Kearns: It is not very high. Our type of work is driving vehicles and heavy maintenance. The heavy work does not encourage women to apply for positions. I do not have an accurate figure. I know we do not have many women in the union and most of them are in the clerical field. We have approximately 9,000 employees and I would make a guess that through the whole system less than 10% are women.

Mr. Dantzer: I think the members of this task force would say that fact is reflected in your brief.

Mr. Kearns: Right.

Mr. Johnson: About 100 of our 7500 union members are women.

Mr. Dantzer: I note here that you are in favour of five-year vesting. That position is widely accepted across the country; but as far as women are concerned five years is really not good enough. Most women's groups would like two years.

Some people have suggested that it could be phased in over a period of years. What would be your reaction to that? If

[*Translation*]

crois que c'est une bonne règle à suivre en matière de législation.

M. Kearns: Agir pour agir n'est jamais bon.

M. Dantzer: Je ne reviendrai pas sur l'indexation. Votre proposition m'a bien plu, car vous déclarez que toute proposition d'indexation des pensions doit être suffisamment souple pour répondre aux besoins des sociétés touchées. Je suis bien d'accord avec vous.

Vous dites d'autre part que les cotisations au Régime de pensions du Canada ne devraient pas être relevées tant que le Fonds de pensions du Canada n'aura pas cessé de se développer. C'est supposer que toutes les provinces vont rembourser l'argent qu'elles ont emprunté et qu'elles n'en voudront pas d'autre. Nous avons eu des entretiens avec des représentants de certaines provinces qui seraient très ennuyées que ce fonds ne soit plus à leur disposition.

M. Kearns: Je crois qu'il s'agit de quelque chose de l'ordre de 30 milliards de dollars.

M. Dantzer: C'est de 20 à 25 milliards de dollars.

M. Kearns: Si cela doit encore grossir, ce sera vraiment important. Certaines des questions que s'est posées le Comité traitent justement de l'ampleur nécessaire de cette réserve. Je crois comprendre qu'aux États-Unis, elle est bien moins importante, calculée en mois de versements, et qu'une réserve de six mois de déboursés est considérée comme satisfaisante.

A notre avis, la raison d'être du fonds ne doit pas être de prêter aux provinces, car ces prêts ne sont pas toujours remboursés.

M. Dantzer: Je ne dis pas que je ne suis pas d'accord avec vous. Je m'interroge simplement sur le côté pratique de l'affaire. Cela n'est probablement pas pour demain.

Quel pourcentage de femmes comptez-vous?

M. Kearns: Le pourcentage n'est pas très élevé. Nous conduisons des véhicules et du matériel lourd. Il n'y a pas beaucoup de femmes candidates. Je n'ai pas le chiffre exact. Je sais seulement que nous n'avons pas beaucoup de femmes syndiquées et que la plupart font du travail de bureau. Nous avons environ 9 000 employés, et je crois ne pas me tromper en disant que nous avons moins de 10 p. 100 de femmes.

M. Dantzer: Notre Comité constatera probablement que cela est bien reflété dans votre mémoire.

M. Kearns: En effet.

M. Johnson: Nous avons environ 100 femmes sur 7 500 syndiqués.

M. Dantzer: Je remarque que vous favorisez une période de cinq ans pour l'acquisition des droits de pension. C'est assez général dans le pays; pour les femmes, toutefois, cinq ans, cela ne va pas. La plupart des groupes représentant des femmes voudraient que ce soit deux ans.

Certains ont suggéré que cela se fasse progressivement sur plusieurs années. Qu'en pensez-vous? Si l'on choisissait cinq

[*Texte*]

vesting were five years, with a phasing-in over two or three years until it became . . .

Mr. Kearns: Mr. Break, our General Manager of Human Resources, might be interested in fielding that question, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Break.

Mr. G.M. Break (General Manager of Human Resources, Pension Fund Society Incorporated, Toronto Transit Commission): We feel that at this stage vesting after five years would be appropriate. I think I would rather stay with five years for now and take a look at a shorter vesting period later on. Reducing the vesting has a lot of implications that we have some fears about, but these may not be realized in experience. I know that quite often we fear the bogey man, and even if he does not appear, we still have the fear. These are concerns about all kinds of things which may not be related directly to pensions.

• 1420

Mr. Dantzer: I have one more question on your point 18 in the summary. I have not been able to understand this. It says:

> It should be permissible for spouses' pensions to cease on remarriage, as at present.

A lot of groups in this country will not agree with that position. Why do you take that particular stand?

Mr. Lawrence Coward (Consulting Actuary, Pension Fund Society Incorporated, Toronto Transit Commission): If I might venture an opinion, I would say it is one of the things which do not seem to us of such fundamental importance as to demand legislation. There are some cases where it would be appropriate for the pension to continue and there are some where it would not. I think one should be quite reluctant to introduce legislation unless you have a good consensus. And I do not think you have it on that particular subject.

Mr. Dantzer: Is that the only reason you are opposing it? I really cannot understand why remarriage should have any effect on a spouse's pension. I find it difficult . . .

The Chairman: Perhaps you might want to elaborate this for the benefit of the committee. You mention there are areas where you do not think it would be beneficial. Can you give us an example?

Mr. Coward: I think unisex would be one example, with respect to every member of the committee here. There is another example in the detailed proposals of the green paper where it is said that in joint and survivor pensions the amount of pension should drop on the first death, whether it is the pensioner or the spouse, and should then be guaranteed for five years even if there are no dependents left. These things are someone's idea of what is ideal. But it would be a mistake to try to impose that ideal rule on every pension plan when the circumstances may be different. In general, I favour leaving a little more to the discretion of the employers and employees,

[*Traduction*]

ans et que l'on envisageait de le faire progressivement sur deux ou trois ans jusqu'à ce que . . .

M. Kearns: M. Break, notre directeur général des ressources humaines, voudra peut-être répondre à cette question, monsieur le président.

Le président: Monsieur Break.

M. G.M. Break (directeur général des ressources humaines, *Pension Fund Society Incorporated, Toronto Transit Commission):* Nous estimons qu'à notre époque, l'acquisition de droits de pension après cinq ans serait normale. Je préférerais que l'on en reste à cinq ans pour le moment et que l'on envisage ultérieurement de raccourcir cette période. Raccourcir cette période pourrait avoir un certain nombre d'implications qui nous font un peu peur, mais qui seraient peut-être très supportables avec l'expérience. Je sais que très souvent, nous craignons certaines choses, même lorsqu'elles ne se produisent pas. Et il y a des tas de choses qui ne sont pas directement liées aux pensions.

M. Dantzer: J'ai encore une question sur le 18e point de votre résumé. Je n'ai pas bien compris. Je vous le lis:

> Il devrait être possible que les pensions des conjoints cessent si ceux-ci se remarient, comme à l'heure actuelle.

Beaucoup de groupes ne sont pas d'accord là-dessus. Pourquoi adoptez-vous cette position?

M. Lawrence Coward (actuaire-conseil, *Pension Fund Society Incorporated, Toronto Transit Commission):* Si vous me permettez de donner un avis, je dirais que c'est une des choses qui ne nous semblent pas assez fondamentalement importantes pour exiger une loi. Il y a certains cas où il serait bon de maintenir la pension, alors que ce ne le serait pas dans d'autres. Il ne faut pas alors le stipuler dans un texte législatif si l'on n'a pas un consensus général. Je ne pense pas que vous puissiez le réunir à ce sujet.

M. Dantzer: Est-ce la seule raison pour laquelle vous vous y opposez? Je ne comprends pas pourquoi le fait de se remarier devrait changer quoi que ce soit à la pension du conjoint. J'ai du mal . . .

Le président: Peut-être voudriez-vous développer votre pensée à ce sujet, pour la gouverne du Comité. Vous dites que dans certains domaines, vous ne pensez pas que cela puisse être bénéfique. Pouvez-vous nous donner un exemple?

M. Coward: Je crois que pour tous les membres de votre comité, les barèmes unisexes seraient un exemple. Il y en a un autre dans les propositions détaillées du Livre vert touchant les pensions conjointes et les pensions de réversion. On propose que le montant de la pension diminue au premier décès, qu'il s'agisse de celui du retraité ou de son conjoint, et soit ensuite garanti pendant cinq ans, même s'il n'y a pas de personne à charge. C'est l'idée que quelqu'un se fait d'un certain idéal. Il serait toutefois dangereux d'essayer d'imposer cet idéal à tout régime de pension, alors que les circonstances peuvent être différentes. De façon générale, je préférerais que l'on laisse un peu plus de latitude à la discrétion des employeurs et des

[*Text*]

who are often involved in these things, rather than having everything laid down by law.

Mr. Dantzer: I have no further questions.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps this should not be pursued, but on that last statement, it is hard to say that employers and employees should not have the right to bargain almost anything in their sessions. But in that particular situation the spouses would not be involved in the bargaining, and they are the ones concerned. Across the country we have heard that mentioned time and time again, as Mr. Dantzer has said.

I will not pursue that.

Your position is that you have had a strong, well established pension plan with good contributions on both sides and linked with the CPP. So, if I may say so, it colours your thinking on the expansion of the CPP. We have found that around the country generally there is quite a demand to increase the premiums in a phased-in way to create a more properly modified pay-as-you-go plan than we have at the present time.

I would like to take you beyond your own plan to consider our problems in general. One of the reasons we were formed was the poor coverage of employees in private plans generally. About 50% are not covered at all and a much smaller percentage of women are covered. You are not in favour of increasing the benefits under the CPP and you are not in favour of any sort of mandating of private plans. I am wondering if you could just expand your thinking on that and tell us what you would suggest we get into this coverage problem and what sort of conclusions we could draw—outside of your own situation.

Mr. Kearns: As you suggest, Mr. Weatherhead, we are very much influenced by our own particular situation. We predated the CPP by a substantial number of years and our plan was set up without thought of what might happen in the future. We did not know, obiously, that an increase of any size in the CPP would seriously affect the contributions which we would have available for our own plan. What you do for the other people who are not covered and are not in our purview . . . I am not aware that the general level of coverage is as poor as you suggest.

Naturally one thinks of the difficulties for the government in funding the millions which would be required and wonders about those on the lower end of the wage scale and about the younger people who would be inadequately covered. But on the upper end we have the Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement to help when people are in their later years.

In my experience I have found that younger people are not that concerned with their pension situation. It seems that people only begin to worry about pensions when they get to be about 50. In lots of ways I think this is understandable,

[*Translation*]

employés, qui s'occupent en général de cela, plutôt que de tout imposer par la loi.

M. Dantzer: Je n'ai pas d'autre question.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, peut-être faut-il laisser cette question, mais il est difficile, en effet, de refuser aux employeurs et aux employés le droit de négocier pratiquement tout ce qu'ils veulent. Dans ce cas particulier, les conjoints ne participent pas à la négociation, et ce sont pourtant eux qui sont concernés. On nous l'a répété à beaucoup de reprises dans tout le pays, comme l'a dit M. Dantzer.

Néanmoins, j'en resterai là.

Vous avez vous-mêmes un régime de pension bien établi et solide et des cotisations suffisantes, de part et d'autre, qui sont liées au Régime de pensions du Canada. Cela explique donc quelque peu votre point de vue sur l'élargissement du Régime de pensions du Canada. Nous avons constaté, en parcourant le pays, qu'en général, on souhaite que soient majorées progressivement les primes, pour que l'on obtienne un meilleur régime à répartition pure.

J'aimerais que vous laissiez un moment votre propre régime de côté, pour envisager le problème de façon générale. Une de nos raisons d'être est qu'en général, les régimes privés ne couvrent pas bien les employés. Environ 50 p. 100 ne sont pas couverts du tout, et chez les femmes, le pourcentage est encore plus faible. Vous ne souhaitez pas que les prestations du Régime de pensions du Canada soient majorées et vous ne souhaitez pas non plus que l'on rende des régimes privés obligatoires. Pourriez-vous donc développer un peu votre pensée à ce sujet et nous dire ce que vous suggérez et quel genre de conclusions nous pourrions tirer, indépendamment de votre situation propre?

M. Kearns: Comme vous le dites, monsieur Weatherhead, nous sommes très influencés par notre situation particulière. Nous existons depuis plus longtemps que le Régime de pensions du Canada, et notre régime a été mis sur pied sans penser à ce que l'avenir nous réservait. Nous ne savions évidemment pas qu'une majoration quelconque du Régime de pensions du Canada aurait une incidence très sérieuse sur les cotisations dont pourrait bénéficier notre régime. Que pouvez-vous faire pour ceux qui ne sont pas couverts et qui ne . . . Je ne pensais pas qu'en général, la population était aussi mal assurée que vous le dites.

On pense naturellement aux difficultés qu'a l'État à financer les millions nécessaires, et l'on se demande ce que l'on peut faire pour ceux qui sont tout à fait au bas de l'échelle salariale et pour les plus jeunes qui seraient insuffisamment assurés. Mais il y a la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti pour les personnes âgées.

J'ai personnellement constaté que les jeunes ne s'inquiètent pas tellement de leur pension. Il semble qu'ils ne commencent à y penser vraiment que vers l'âge de 50 ans. À bien des égards, je trouve cela compréhensible, car les jeunes sont

[*Texte*]

because young people today are very mobile. They move all over the place, they have a number of jobs during their working careers, and they do not know what their situation is going to be when they reach the magic age of 65.

Our experience has also been that women almost resent having a pension deduction when they come into the workforce. They think of themselves as working temporarily for a few years or only until they raise a family or whatever. I personally have heard a number of women say they are not interested in pensions. They want pension money to be refunded to them when they leave so that they can make an investment in a house or whatever it might be. It is difficult for me to suggest what the answer would be.

I think there is a great diversity of needs and desires among the people. Certainly your committee is trying to determine if there is any common thread going through which would be uniform for the country. I do not know whether any of my other participants here would have a comment on that.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I know we have a very full and long afternoon. I will pass to Miss MacDonald. She may have comments regarding women here.

The Chairman: Did you want to make a comment?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You mentioned, Mr. Kearns, that about 1 million pensioners would probably . . .

Mr. Kearns: I am sorry?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): When you were speaking I think you used the figure that 1 million pensioners would probably be in need of adjustment to their . . .

Mr. Kearns: It is true about TTC.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, I am talking about pensioners in the country. You said that right now 1 million would be in need of an adjustment either in the OAS or the GIS to bring them into some means of adequate income in their retirement years.

Mr. Kearns: That is the figure I have been dealing with.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am sure you are aware that the greatest percentage of those people are women.

Mr. Kearns: I could well imagine that is so, yes.

• 1430

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Today women account for over 40% of the paid labour force. However, in the private pension plans only 22% have any coverage. I guess when you are talking to people about whether they are concerned or not, it depends on which ones you talk to.

[*Traduction*]

aujourd'hui très mobiles. Ils se déplacent partout, ils changent plusieurs fois d'emploi au cours de leur carrière et ils ne savent pas ce que sera leur situation lorsqu'ils atteindront l'âge magique de 65 ans.

Nous avons d'autre part constaté que les femmes répugnent presque à ce qu'on leur déduise une cotisation au régime de pension lorsqu'elles entrent dans la population active. Elles pensent qu'elles travaillent temporairement pour quelques années, en attendant d'élever une famille, ou autre chose. Personnellement, j'ai entendu beaucoup de femmes déclarer que les pensions ne les intéressaient pas. Elles veulent que les cotisations qu'elles ont versées pour leur pension leur soient remboursées lorsqu'elles quittent le travail, de sorte qu'elles puissent investir dans une maison, ou autre chose. Il m'est donc difficile de vous suggérer une solution.

Les besoins et les désirs de la population sont très variés. Certes, votre comité essaie de déterminer s'il existe une ligne de pensée commune dans le pays. Je ne sais pas si certains de mes collègues, ici, voudraient ajouter quelque chose.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je sais que nous avons un après-midi très chargé. Je laisserai donc la parole à M^lle^ MacDonald. Elle a peut-être des remarques à faire à propos des femmes.

Le président: Voulez-vous faire une observation?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous avez déclaré, monsieur Kearns, qu'environ un million de retraités . . .

M. Kearns: Excusez-moi?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je crois que vous avez dit, tout à l'heure, qu'un million de retraités auraient probablement besoin que leur . . .

M. Kearns: C'est vrai pour la TTC.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, je parle des retraités en général. Vous avez dit qu'à l'heure actuelle, un million d'entre eux auraient besoin que soient rajustés soit leurs prestations de sécurité de la vieillesse, soit leur supplément de revenu garanti, pour avoir un revenu suffisant pendant leur retraite.

M. Kearns: C'est le chiffre que j'ai utilisé.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis sûre que vous savez que pour la grande majorité, ce sont des femmes.

M. Kearns: C'est en effet très possible.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Aujourd'hui, les femmes représentent plus de 40 p. 100 de la population active rémunérée. Toutefois, dans les régimes de pensions privés, seules 22 p. 100 sont couvertes. Je crois que lorsque vous demandez aux gens si cela les intéresse ou non, tout dépend des gens à qui vous parlez.

[*Text*]

Mr. Kearns: Right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It depends on whether you talk to the ones who are in a pension plan or to those who do not have access to one. Perhaps I hear from the ones who do not have access to the pension plan. Quite frankly, as I read your paper and think ahead 20, 30, 40, 50 years, there is not a great deal which suggests to me that the already high percentage of the 1 million pensioners needing additional income who are women is going to be reduced by the suggestions you have here. I think that is a great concern to a lot of Canadians who just happen to be females.

Mr. Kearns: I quite agree. I should emphasize again that I am only speaking from my own specific knowledge of our own organization, which is by its nature not representative of the female work force.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right.

Mr. Kearns: I quite agree with you that these other women in great need must be looked after, and I am very sympathetic.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But there must be ways in which they can have access at least to the Canada Pension Plan or to private pension plans. So far many just do not have it. We are looking for ways at least to include people in pension plans.

I will just comment on one of the recommendations you have here. As Mr. Dantzer said, you mention that government should not act in controversial areas unless there is a reason. On page 14 of your paper you deal with splitting pension credits. You say:

> This is a matter purely for the courts and not at all for the plan sponsors.

There have been many suggestions to us that upon marriage breakdown there should be automatic splitting of pension benefits—it would happen automatically. But you do not accept that idea and you say it should be a matter for court decisions. In making that recommendation, have you considered that four out of every ten marriages now ends in divorce? If all these were to end up in the courts with matters of pension splitting, the tie-up in our courts would throw the whole system into chaos.

Mr. Kearns: I do not see why it would not be an extension of the divorce proceedings. The settlement to be arrived at would include pensions. I do not see anything particularly different from what is done now in the division of assets in marriage breakdowns. Our feeling was that it would be an administrative nightmare for lay people to make divisions in the case of marriage breakdowns without knowing the legal technicalities. Is it a real breakdown or is it a separation or a common agreement to do whatever? It seems to be a very legal type of arrangement to facilitate. I could not imagine our board deciding on how pension benefits might be divided.

Suppose it is the second or third marriage or suppose the person has only been married for six months but has been

[*Translation*]

M. Kearns: En effet.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Tout dépend si vous parlez de ceux qui ont un régime de pensions ou de ceux qui n'en ont pas. Peut-être que moi, j'ai le point de vue de ceux qui n'ont pas accès à un régime de pensions. Très franchement, si l'on s'en tient à votre mémoire, j'ai l'impression qu'il n'y a pas grand-chose qui puisse nous faire croire que d'ici à 20, 30, 40, 50 ans, ce pourcentage déjà très élevé de un million de retraités qui ont besoin d'un revenu supplémentaire, et qui sont des femmes, aura diminué. Je crois que cela inquiète beaucoup de Canadiens, et particulièrement de Canadiennes.

M. Kearns: Je suis tout à fait d'accord. Je dois vous répéter que je ne puis vous parler que de notre expérience et de notre groupe qui, de par sa nature, n'est pas représentatif de la population active féminine.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est vrai.

M. Kearns: Je suis tout à fait d'accord avec vous pour que l'on fasse quelque chose pour ces autres femmes qui sont dans le besoin.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): On devrait pourtant bien trouver le moyen de leur donner accès au Régime de pensions du Canada ou à des régimes de pensions privés. Jusqu'ici, beaucoup n'ont même pas accès à ces régimes. Nous essayons de trouver le moyen de ménager un accès possible.

J'aurais simplement une observation à faire sur une des recommandations que vous avez faites. Comme le disait M. Dantzer, vous dites que l'État ne devrait pas agir sans raison valable dans les domaines controversés. À la page 14 de votre document, vous parlez du partage des crédits de pension. Je vous cite:

> C'est une question qui n'intéresse que les tribunaux et pas du tout les organismes qui offrent ces régimes.

On nous a plusieurs fois répété que, lors de la dissolution d'un mariage, les crédits de pension devraient être automatiquement partagés. Or, vous ne semblez pas accepter cette idée en déclarant que cela regarde les tribunaux. Avez-vous, à ce propos, considéré que quatre mariages sur dix se terminent maintenant par un divorce? Si tout cela devait passer par les tribunaux pour le partage des pensions, ces derniers seraient totalement inondés, et tout le système éclaterait.

M. Kearns: Je ne vois pas pourquoi cela ne pourrait pas faire partie de la procédure du divorce. Le règlement inclurait les pensions. Je ne vois pas la différence avec ce que l'on fait actuellement pour le partage de l'actif lorsqu'un mariage est dissous. Nous pensions simplement que ce serait beaucoup de tracasseries administratives pour des non-professionnels que d'effectuer eux-mêmes cette répartition sans connaître les détails juridiques nécessaires. S'agit-il vraiment d'un divorce ou d'une séparation, ou encore d'un consentement mutuel à faire ceci ou cela? Il semble que c'est quelque chose qui touche à l'ordre juridique. Je ne vois pas du tout notre conseil décider de la répartition des crédits de pension.

Supposez que c'est le deuxième ou troisième mariage, ou encore que la personne en question n'est mariée que depuis six

[*Texte*]

working for ten years. It seems to me to be extreemly difficult administratively, and, as we suggest, it should be a matter for the courts to determine.

Mr. Johnson: I certainly would agree with Mr. Kearns on that statement. As president of the union, I can say there have been a number of occasions on which members have come to us with problems of a marriage breakdown affecting their work, their output, their productivity—whatever term you want to use. In many cases they have been dismissed and during the course of the appeal we try to get them back to work. We have a very good system for doing this. But in some of these situations where divorces or break-ups have occurred there has been an awful lot of controversy and bad feeling over it—not in all cases, but certainly in some. From my own experience I would say that this would be the one area which would cause trouble if anything new were introduced.

Consider this example. You are married to someone and the marriage breaks up. When it comes time for your pension, you are already mad at that person because she or he may have run away with somebody else, for example. Then suddenly when your pension comes down, that person is going to get half of it. I can see that being a real problem. In some cases the one receiving the pension is worse off financially than the person who left and remarried.

It is an area in which I would suggest that you be very careful. From our point of view we would just as soon leave it alone and let the persons involved make whatever arrangements they can, either by mutual agreement or by the courts.

The Chairman: Thank you. As I mentioned earlier, your group, along with General Motors and Dofasco this afternoon, are the only three groups that have given us some ideas from actual performance on the use of excess interest and how that affects the members of the plan. So we appreciate your proposal today very much. Thank you for coming.

Mr. Kearns: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: May I call on the William Mercer group—Mr. MacDonald and someone we know well, Daniel McCaw, and others—to come forward to the table.

I will be back in about three minutes.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Brochu, will you introduce the members of your group?

Mr. Robert A. Brochu (President, William M. Mercer Limited): On my right is Denis George; I think you have met Dan McCaw as well; Mr. Rob Dowsett on the extreme right; and Bruce MacDonald on the extreme left.

Mr. Chairman, members of the committee, we would like to thank you for giving us the opportunity to present our views. Perhaps I should say first that I apologize for the inconvenience we may have caused the members of the committee and your staff in not being able to deliver our brief any earlier.

If you will allow me, Mr. Chairman, I will briefly summarize our views on some of the major pension issues facing us today.

[*Traduction*]

mois, mais travaille depuis dix ans. Cela me semble administrativement extrêmement difficile, et nous jugeons qu'il devrait au contraire appartenir aux tribunaux d'en décider.

M. Johnson: Je suis tout à fait d'accord avec M. Kearns là-dessus. À titre de président du syndicat, je puis dire qu'à plusieurs occasions, certains syndiqués sont venus nous parler de difficultés matrimoniales qui influaient sur leur travail, leur production, leur productivité, quel que soit le terme que vous choisissez. Dans bien des cas, ils ont été mis à pied, et nous essayons de les faire réintégrer dans l'effectif pendant l'appel. Nous avons un très bon système pour cela. Toutefois, dans certaines de ces situations où il y a véritablement eu divorce ou séparation, cela a créé énormément de problèmes et de controverses. C'est certainement un des domaines qui me sembleraient pouvoir présenter le plus de difficultés si l'on ajoutait quelque chose de nouveau.

Je vous donne un exemple. Vous êtes marié et votre mariage s'écroule. Lorsque vous arrivez à l'âge de la retraite, vous êtes déjà furieux parce qu'il, ou elle, est parti avec quelqu'un d'autre, par exemple. Tout d'un coup, au moment de votre retraite, cette personne va en recevoir la moitié. Cela peut poser un problème très sérieux. Dans certains cas, celui qui reçoit la pension a de plus grosses difficultés financières que celui qui est parti et s'est remarié.

C'est un domaine où je vous conseille d'être extrêmement prudents. Pour nous, nous préférerions de beaucoup ne pas nous en occuper et laisser les intéressés s'entendre comme ils peuvent, soit par consentement mutuel, soit en passant par les tribunaux.

Le président: Merci. Comme je le disais tout à l'heure, votre groupe, General Motors et Dofasco sont les trois seuls groupes qui nous ont donné quelques idées émanant d'une expérience réelle quant à l'utilisation des intérêts excédentaires. Nous vous remercions donc beaucoup de vos suggestions et d'être venus cet après-midi.

M. Kearns: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Puis-je inviter le groupe *William Mercer* à s'approcher. M. MacDonald, Daniel McCaw, que nous connaissons bien, et les autres.

Je reviens dans trois minutes.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Brochu, voulez-vous présenter les membres de votre groupe?

M. Robert A. Brochu (président, *William M. Mercer Limited):* À ma droite, Denis George; je crois que vous connaissez également Dan McCaw; M. Rob Dowsett, au bout à droite; et Bruce MacDonald au bout à gauche.

Monsieur le président, membres du comité, nous vous remercions de nous avoir invités à présenter notre point de vue. Je crois tout d'abord devoir vous présenter nos excuses, car nous n'avons pas réussi à vous soumettre notre mémoire à l'avance.

Si vous me le permettez, monsieur le président, je résumerai brièvement notre point de vue sur certaines des grandes questions touchant les pensions aujourd'hui.

[*Text*]

Let me start by stating that our brief represents a consensus on the thinking of a large number of our senior consultants at Mercer.

First, under pension income and coverage, the lack of adequate income for currently retired Canadians is mainly due to the fact that the present pension system is not yet mature. Increased GIS payments to single retired persons are advocated as a major step towards a solution.

We oppose retroactive changes in the pension system and believe that the working patterns of many Canadians do not result in full-earnings histories at retirement. Consequently, pensions based exclusively on earned income will not produce adequate retirement income for all Canadians.

Any real shortfall in pension coverage is confined primarily to employees of small employers and to part-time workers. We advocate encouraging small employers to introduce some form of tax-sheltered savings plan for their employees and suggest the Registered Pension Account (RPA) as an excellent vehicle. This encouragement could be done using tax credits and enhanced deductions, as well as standardized documentation and administrative systems. We are opposed to making private plans mandatory.

• 1440

Under pension revision, we advocate a major review by sponsors of present pensions, where the focus should be on such areas as inflation protection, greater benefits for terminating employees, and post-retirement survivor benefits. We strongly support the view that plan sponsors should not be forced to increase their present levels of contribution and therefore some benefits will have to be reduced in order to improve others. These benefit revisions should be done on a prospective basis only.

Under inflation protection, we oppose mandating inflation protection in employer pensions, for a variety of reasons, and suggest that employers should voluntarily index a portion of future pension payments. The adjustment proposed would ensure that members of pension plans whose earnings were at the average industrial wage level would have a substantial portion of their retirement incomes—taking into account the fully indexed CPP-QPP and OAS pensions—protected against inflation. Our brief contains a very specific suggestion as to how this could be done.

Under vesting, we recommend five years of service before vesting and locking in of contributions, unless the aggregate of age and service exceeds 35, when the period would be reduced to 2 years of service. Vested benefits could be transferred to an RPA, and we support improved portability rules.

[*Translation*]

Je puis tout d'abord déclarer que notre mémoire reflète un consensus parmi beaucoup de nos experts-conseils, chez Mercer.

Tout d'abord, pour ce qui est du revenu de pensions, si les Canadiens actuellement à la retraite n'ont pas un revenu suffisant, c'est essentiellement parce que le régime de pensions actuel n'a pas encore atteint sa vitesse de croisière. Une majoration du supplément de revenu garanti pour les personnes à la retraite vivant seules semblerait être un élément important de la solution.

Nous nous opposons à des modifications rétroactives au système de pensions et estimons que la carrière de nombreux Canadiens ne leur permet pas, une fois arrivés à la retraite, de compter sur l'acquis d'une vie entièrement active. Aussi, des pensions basées exclusivement sur le revenu gagné ne peuvent offrir un revenu de retraite suffisant pour tous les Canadiens.

Pour ce qui est maintenant des employés qui n'ont pas accès à un régime de pensions, c'est essentiellement pour ceux qui travaillent dans de petites entreprises ou qui travaillent à temps partiel. Nous suggérons d'encourager ces petits employeurs à offrir un genre de régime d'épargne exonéré d'impôt à leurs employés et, à cet égard, le compte enregistré de pensions semble être une formule excellente. Cela pourrait se faire par voie de crédits d'impôt et de relèvement des déductions, ainsi que par la standardisation de la documentation et des mesures administratives. Mais en tout état de cause, les régimes de pensions privés ne doivent pas devenir obligatoires.

Le patronat devrait entreprendre un examen détaillé des fonds de pensions tels qu'ils existent actuellement, en s'attachant plus particulièrement à la protection contre l'inflation, au relèvement des prestations pour cessation d'emploi, ainsi qu'aux pensions versées au conjoint survivant. Nous sommes d'avis que les entreprises ne doivent pas être obligées de majorer leurs cotisations actuelles, ce qui veut dire que certaines prestations devront être réduites si on veut en relever d'autres. La révision des prestations doit se faire sur une base prospective uniquement.

Les pensions patronales ne doivent pas obligatoirement contenir une clause d'indexation, les patrons devant être libres d'indexer une partie des pensions qui seront versées à l'avenir. Grâce à ces changements, les retraités dont le salaire a été équivalent au salaire industriel moyen toucheraient des pensions en grande partie à l'abri de l'inflation, compte tenu notamment de l'indexation au total des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, ainsi que des prestations de la sécurité de la vieillesse. Nous vous avons remis à cet égard des propositions détaillées sur la façon de procéder.

Les personnes devraient avoir travaillé cinq ans avant que la quote-part patronale des cotisations leur soit acquise et bloquée, sauf dans le cas où, lorsqu'on ajoute les années de service à l'âge des intéressés, on obtient un total dépassant 35, auquel cas la période d'attente serait réduite à deux ans. Les cotisations ainsi acquises pourraient être transférées dans un

[*Texte*]

Under spouse benefits, a pension plan member should be required to exercise an actuarially equivalent joint and survivor option to provide a benefit to the surviving spouse, whether the pension is received from a registered pension plan or an RPA, with respect to contributions made after a specified date. We do not support the green paper proposals regarding benefits paid on the death of a member who dies before retirement; such benefits should be geared to the needs of the survivor only. We do not consider plan termination insurance necessary.

As far as the Canada and Quebec Pension Plan is concerned, we strongly oppose any increase in pensions from the Canada and Quebec Pension Plan, as it would have little impact on the incomes of retired Canadians and those retiring in the next few years. Any such increase, coupled with the cost of health care for the aging Canadian population, would result in excessive cost for the future workforce. We believe such a change in CPP-QPP would cause serious disturbances in the existing private pension system and result in decreased capital investment. We recommend that CPP-QPP should be funded on a pay-as-you-go basis, with future contribution rates established now and communicated to all Canadians.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Brochu.

Are there any questions? Mr. Weatherhead?

Mr. Weatherhead: Not for the moment, Mr. Chairman. I know our consultants have some questions.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Miss MacDonald?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to know how you see the RPA working. It is an instrument that . . . When the Business Committee on Pension Policy, for whom you had done the studies, was before us, we pressed them to try to give us further suggestions as to the RPA as a vehicle that could be utilized for the many people who are not presently in pension plans —that the extension of coverage should be through this vehicle. I am wondering if you can enlarge on some of the things you have said here to help us come up with a vehicle—the outlines of it, how it would work, how the incentives could be provided, since you do not want to make it mandatory—that would really offer the kind of encouragement that would bring independent business people, small businesses and so on, into a coverage system.

Mr. Brochu: I guess we feel there are a certain number of actions or incentives that could be given to small employers. I think if we take financially first, as I mentioned very briefly—and I think we may want to expand on this later—we think there are ways to encourage small employers that may be taxed at a slightly lower tax rate than a larger corporation, for

[*Traduction*]

compte de pensions enregistré, et il faudrait en outre faciliter le transfert des pensions.

Pour ce qui est des prestations au conjoint, les assurés devraient être obligés de souscrire à une option conjointe de survivant relativement aux cotisations versées après une date déterminée, afin d'assurer des prestations à l'époux survivant, qu'il s'agisse d'un régime de pensions enregistré ou d'un compte de pensions enregistré. Nous sommes contre les propositions du livre vert concernant le paiement de prestations au conjoint survivant lorsque le principal assuré décède avant l'âge de la retraite; le montant des prestations devrait être fixé exclusivement en fonction des besoins du conjoint survivant. Une assurance contre la cessation de paiement des prestations est inutile, à notre avis.

Nous nous opposons par ailleurs fermement à tout relèvement de prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, pareil relèvement n'ayant qu'une très faible incidence sur les revenus des retraités actuels et à venir. Par contre, un relèvement de ces prestations, auquel on doit ajouter la facture pour les soins de santé des personnes âgées, dont le nombre va croissant, constituerait une charge intolérable pour les travailleurs de l'avenir. Un relèvement des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec provoquerait en outre de graves perturbations dans le régime de pensions privé et entraînerait une baisse des investissements. Le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec devraient être financés au fur et à mesure, les taux de cotisation étant fixés dès maintenant et communiqués à tous les Canadiens.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Brochu.

Y a-t-il des questions? Monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Pas pour le moment, monsieur le président. Nos consultants auraient peut-être des questions à poser.

Le vice-président (M. Dantzer): Mademoiselle MacDonald?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais savoir ce que vous pensez des comptes de retraite enregistrés. Lorsque le Comité patronal d'étude des régimes de pensions, pour lequel vous avez d'ailleurs travaillé, a comparu devant nous, nous leur avons demandé si les comptes de retraite enregistrés ne pourraient pas servir à couvrir les personnes qui ne font pas partie de caisses de pensions actuellement. Pourriez-vous nous donner tous les détails sur la façon dont cela pourrait marcher, sans toutefois rendre l'adhésion à ces comptes de pensions obligatoire, afin que les patrons des petites entreprises, et d'autres travailleurs indépendants, puissent également toucher des pensions de retraite?

M. Brochu: Les patrons des petites entreprises pourraient être encouragés de diverses façons. Entre autres, le taux d'imposition des petites entreprises pourrait être légèrement inférieur à celui des grandes sociétés, la différence servant à payer les cotisations au fonds de pensions. Cela pourrait se faire notamment en majorant les déductions fiscales. A quoi on

[*Text*]

example, to make contributions to a pension plan. This could be done through some kind of enhanced income tax deduction. We feel as well that maybe for a limited number of years it might be necessary for small employers to have an additional incentive, which could be in the type of a possibly a tax credit.

I think we have a number of small employers who are already reporting losses; they are reporting losses for a number of years. If you picture in their case that under the present system a dollar paid to a pension plan is equivalent to a full dollar, as opposed to a so-called reduced after-tax situation, in that case a tax credit is something we feel should be considered.

I think, however, more than that, the decision for a small employer to implement a pension plan could be quite often affected by what he perceives the problems to be there. If the sole issue of pension plan appears to be complex and difficult to understand; if there is a lot of documentation required and he needs help—from legal advice to actuarial advice to other consulting advice, and so on, and the related cost of this advice—if in addition to that the administrative aspect itself is difficult, we feel that in more times than I think we probably are inclined to recognize, that could be enough for a small employer to stay away from a pension plan, if it is too much of a difficult thing.

This is where we are suggesting an RPA could prove to be a very useful tool. It is something that should be fairly easily understood; it is something we feel should be widely distributed, the same way as a registered retirement savings plan. This is something where we feel standard documentation could be required for all levels of government. I think this is something as well where there could be fairly easy administrative rules, and the so-called administrative cost could be reduced. I think we should keep in mind that for a very small employer sometimes the administrative costs represent a very substantial portion of the dollars he is paying to a pension plan.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): If we could come up with something that would fulfil what you say, would you see it being portable? I think that is certainly one of the major goals.

Mr. Brochu: It would, automatically.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Can you see a vehicle being devised where the contribution could vary year by year according to the state of health of that business?

Mr. Brochu: I think the RPA should give us that kind of flexibility. I think you could have an RPA situation . . . An RPA, first, should accept money from the employees as well as from the employer. The money from the employer could be whatever he decides to do on a kind of a one-shot approach, if you want, because he feels he can do something in a given year. I think the RPA should accommodate—and I think this is what our suggestion is coming to—a more or less required contribution, which you see under a regular pension plan as well as profit-sharing plans.

So you could have, if you want, a system of RPAs, which becomes more or less the funding vehicle for a kind of a plan

[*Translation*]

devrait peut-être ajouter, pendant un certain nombre d'années, des crédits d'impôt, pour vraiment encourager les patrons des petites entreprises à s'engager sur cette voie.

Un certain nombre de petites entreprises ont enregistré des pertes depuis plusieurs années. C'est pour cette catégorie d'entreprises que des crédits d'impôt seraient particulièrement intéressants.

Par ailleurs, les patrons des petites entreprises refuseront généralement d'adhérer à une caisse de pensions s'ils estiment que toute l'affaire est trop complexe, qu'elle entraînerait un tas de paperasserie, sans parler des frais qu'exigerait le recours à des avocats, des actuaires et différents autres spécialistes.

C'est dans ce contexte que les comptes de pension enregistrés pourraient être très utiles, car le principe est assez simple; ils pourraient donc devenir aussi répandus que les régimes enregistrés d'épargne-retraite. Les documents pourraient être standardisés pour tous les niveaux de gouvernement, et la réglementation simplifiée, ce qui réduirait les coûts administratifs. Il ne faut pas oublier en effet que dans une petite entreprise, les frais administratifs représentent une part importante des cotisations patronales.

Mlle MacDonald (Kinsgton et les Îles): Est-ce que ces comptes seraient transférables?

M. Brochu: Absolument.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Les cotisations pourraient-elles varier d'une année à l'autre en fonction de la rentabilité des entreprises?

M. Brochu: Cela devrait être possible avec les comptes de pension enregistrés. Ces comptes seraient alimentés grâce aux cotisations patronales et aux cotisations des travailleurs. Les cotisations patronales seraient fixées par les patrons eux-mêmes, en fonction de ce qu'ils peuvent se permettre de verser telle ou telle année. Les cotisations à ces comptes seraient donc plus ou moins obligatoires, comme c'est le cas notamment pour les caisses de pension normales, ainsi que pour les régimes avec participation aux bénéfices.

On aurait donc des comptes de pension enregistrés, analogues aux régimes de pensions, comptes dans lesquels les

[*Texte*]

that will be like a pension plan, where the employer is required to put in a certain percentage of the payroll every year. In the same way the RPA could be used as well to receive the money, which could be paid according to some kind of a profit sharing, or become a profit-sharing plan related to his profits.

• 1450

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Again, I realize you are not mandating this, but would you also encourage or recommend, if such a vehicle were introduced, that it be extended to permanent part-time employees?

Mr. Brochu: I guess our approach or our suggestion in terms of part-timers, whether we are using RPAs or regular pension plans or profit-sharing plans, is that the notion of part-time should not be a reason for opposing, if you want, or for not meeting the eligibility rules in a plan. I think there should be a kind of a minimum number of hours established. The same point you mentioned—I think we should be looking at permanent people, as opposed to maybe casual people; but in terms of what we call permanent part-time employees and so on, where a pension plan exists for a given class of employment, our proposal is that part-time employees who meet those two criteria we mentioned in terms of permanence and minimum number of hours should be eligible to participate, and the same rules should apply whether it is an RPA or a regular pension plan.

• 1455

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One of the problems that small businesses often have is lack of funds to invest for growth and expansion. It is not available from the banks when they need it. They often have more difficulty than others in getting the required funds. Can you see a capital pool being established which in its reinvestment could be directed with the priority of assisting Canadian small business? In other words, if you encourage them to enter into a plan, they can see that in the long run they are going to get something back from it to help with their growth and productivity.

Mr. Brochu: I think maybe one of my gentlemen might want to respond to that.

Mr. R.J. George (Director, William M. Mercer Limited): There is a certain conflict of interest here which has to be resolved. One of the important things about a pension plan is to give a degree of security to the members. If you then lend all that money out on a risk-venture basis back to small employers—if it is because of their lack of security or lack of collateral that they cannot borrow from the bank, you have a little bit of a conflict. What may be possible, I suppose, is some sort of a scheme whereby some arrangements could be made by government or by a consortium of banks and others to have some guarantee or insurance with respect to those funds. In other words, if those funds are passed along to small employers, there would be some guarantee that any losses would be made up. Then the security of the pensioners could be maintained. But I think you will see there is a little bit of a conflict in this concept.

[*Traduction*]

patrons seraient tenus de verser chaque année un pourcentage déterminé des salaires. L'argent ainsi versé dans les comptes de retraite enregistrés deviendrait en quelque sorte des régimes avec participation aux bénéfices, selon la rentabilité de l'entreprise.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Sans aller jusqu'à les rendre obligatoires, est-ce qu'il serait souhaitable à votre avis que ces fonds de retraite anticipés s'ils sont adoptés, soient mis à la disposition des employés permanents travaillant à temps partiel.

M. Brochu: Le fait de travailler à temps partiel, à condition de fixer un nombre minimum d'heures de travail, ne devrait pas constituer un obstacle pour participer à un compte de retraite enregistré, à un régime de pension ordinaire ou à un régime avec participation aux bénéfices. A condition donc qu'il s'agisse de travailleurs permanents, même à temps partiel, travaillant un nombre d'heures minimum, il ne devrait pas y avoir d'obstacle à leur adhésion à un régime de pension ou à un compte de retraite enregistré.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Les petites entreprises manquent souvent de fonds nécessaires à leur expansion, fonds que les banques leur refusent d'ailleurs la plupart du temps. Or les patrons de ces petites entreprises seraient sans doute encouragés à adhérer à un fonds de pension si une partie des capitaux ainsi réunis pouvaient servir à promouvoir leur productivité et leur expansion.

M. Brochu: Je demanderai à mes adjoints de vous répondre.

M. R.J. George (directeur, William M. Mercer Limitée): Cela créera un conflit d'intérêt qui devrait être surmonté, car une caisse de pension doit avant tout offrir une certaine sécurité à ses adhérents. Or, si l'argent ainsi réuni était prêté à de petites entreprises à titre de capital de risque, alors que les banques leur refusent des prêts, faute de garantie suffisante, il y aurait là un conflit d'intérêt flagrant. On pourrait imaginer que ces fonds seraient garantis soit par le gouvernement soit par un consortium de banques pour compenser les pertes éventuelles sur les prêts accordés aux petites entreprises de façon que les retraités n'aient rien à craindre. Mais il y a là un problème, comme vous le voyez.

[*Text*]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand the conflict and I am not trying to suggest that this become a fund which backs every questionable venture. But even sound small businesses sometimes have difficulty getting the necessary funds from banks.

Mr. George: I am sure you are aware that there is a new corporation which has just been formed between banks and insurance companies under which special loans, mainly for small business, will be made available.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Miss MacDonald.

The Mercer group has had a very important bearing on the committee's recommendations and will have because of its work in the business community on pension policy. For that reason, from a technical standpoint, my research director and his associate would like to have some technical things put on the record. Therefore I am going to ask Mr. Wolfson to direct some questions on the technical aspects and the numbers.

Mr. Wolfson: Not strictly technical. First I would like to follow up, Mr. Chairman, on some of the questions Miss MacDonald raised with respect to RPAs.

Your brief indicates that you expect a rather high take-up rate of these RPAs even with them on a voluntary basis. I would like to understand a little better why that might be. To place that in context, my understanding is that employers could now, if they wanted to, set up a group RRSP, and to take advantage of a higher contribution limit than the $5,500 there they could set up a money-purchase pension plan. Indeed, subject to a minimum employer contribution, they could make that a profit-sharing, money-purchase plan so it would not have to have the same level of contributions in all years. This would allow for weak earnings in a given year and so on.

It seems there already exist some mechanisms that are fairly close. The CLHIA and the Board of Trade, for example, have already set up plans that streamline the administration for small employers. So I am not quite clear on how it is that, aside from instituting additional incentives, the take-up of RPAs could be expected to be higher.

Mr. Brochu: Just let me give you a short answer and then I will ask if some of my people might want to elaborate on it.

If you are asking about the major differences between a Registered Retirement Savings Plan and an RPA, as a small employer I would see a major difference in that the RPA could be set up in such a way that every time I put in a dollar towards the retirement needs of my employees, I would expect them to put a dollar in. That dollar would have to stay there. It would be locked in as well.

This is where the RPAs come in. You have a kind of system there where both the employee and the employer are expected to come in and do something for the future retirement needs of the employees. I think this is a very important item for small

[*Translation*]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends parfaitement, mais il n'est pas question de financer des entreprises douteuses à même ces fonds. Mais même certaines petites entreprises fort rentables ont du mal à obtenir des prêts bancaires.

M. George: Vous savez sans doute qu'une nouvelle société constituée conjointement par les banques et les sociétés d'assurance vient d'être mise sur pied justement pour accorder des prêts essentiellement aux petites entreprises.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, madame MacDonald.

Nous attachons beaucoup d'importance au témoignage du groupe Mercer en raison de sa contribution aux travaux du comité patronal d'étude des régimes de pensions. C'est pourquoi je demanderai à M. Wolfson, notre directeur de la recherche, et à ses adjoints de vous poser des questions d'ordre technique.

M. Wolfson: Avant d'aborder la question technique, je voudrais reprendre ce que M^me^ MacDonald a dit concernant les comptes de retraite enregistrés.

D'après vous ces comptes même s'ils sont facultatifs, deviendront rapidement très populaires. Je ne vois pas très bien pourquoi. En effet les patrons pourraient d'ores et déjà mettre sur pied un compte d'épargne-retraite enregistré de groupe doublé d'un régime de souscriptions au comptant, ce qui permettrait de dépasser le plafond actuel de 5,500 dollars. Sous réserve de cotisation patronale minimum, il s'agirait donc d'un régime de souscriptions au comptant avec participation aux bénéfices à cotisation variable, en fonction de la rentabilité de l'entreprise.

Il existe d'ailleurs déjà quelque chose de ressemblant. Ainsi l'association canadienne des compagnies d'assurance-vie et la chambre de commerce ont réussi à prendre des mesures pour réduire les tracasseries administratives dont se plaignent les patrons des petites entreprises. Donc à moins d'accorder de nouveaux stimulants, je ne vois pas pourquoi le nombre d'adhérents au compte de retraite enregistré devrait augmenter à l'avenir.

M. Brochu: Je vais vous répondre, après quoi je donnerai la parole à mes adjoints.

Pour le patron d'une petite entreprise, la différence essentielle entre un régime d'épargne-retraite enregistré et un compte de retraite enregistré, c'est que dans ce dernier cas, les employés seraient obligés de verser des cotisation égales à celles des patrons, et ces cotisations seraient bloquées.

Ce qui importe donc aux patrons des petites entreprises, c'est que les employés aussi bien qu'eux-mêmes soient tenus de verser des cotisations dans les comptes de retraite enregistrés,

[*Texte*]

employers—that both the employee and the employer would do it. The group registered retirement savings plan does not take this kind of an approach as clearly.

The other point where we expect something to take up is in terms of the so-called tax. If something could be done financially, in terms of tax credit as we mentioned before, I think you would see there the impact. It is very difficult and often mentioned in the environment where we function. Smaller employers or very small employers often make reference to the fact that they have a lower tax rate and therefore they do not even get the same kind of treatment as a larger corporation.

How much of a major issue would this become? It might be a bit more psychological than anything else. But I think there is an aspect there.

As you mentioned, there are at this point certain types of either mutli-employer plans or association plans and so on. I do not think they are as well known as the Registered Retirement Savings Plan. I think it is the distribution network which is quite different. This is why in our own recommendations we are saying that anything which is done there should be done to the same large distribution network. I think it is a very important one. You come in with this marketing thing.

Any other comments, gentlemen?

Mr. Robert C. Dowsett (Director, William M. Mercer Limited): I could just make one comment.

I think there are a lot of small employers who have been marking time for a couple of years while pension reform gets discussed. If the decks were to be cleared, it was clear from initiatives that the Canada Pension Plan was not going to be expanded and they had a vehicle put in place—such as the RPA, which has been talked about for almost a year now, and by other groups with difference names prior to that—the path would be set and there would be a fair take-up. I believe you have heard testimony from the small business community to that effect. I believe that.

Mr. Wolfson: On the tax incentives you proposed, the questions have already been put to the business committee. I expect we will be getting a reply to the question of what you estimate the costs of those tax incentives to be and the kind of take-up distributional impact of them.

Mr. George: Whether or not BCPP will be asking us to make suggestions is yet an unknown question. Whether they will be asking us or whether they will be doing it through their own resoures is a question I cannot answer.

I would like to add one point to clarify the enhancement of the tax-deduction concept. The sort of thing we are talking about is the happening in the Province of Quebec. Under the Quebec savings plans, for certain types of companies, a 150% deduction is permitted and it is targeted into the sort of thing we had in mind. But other than that we have not made an estimate as to what the take-up rate might be. That is going to depend on the economic climate as much as anything, actually. If you can tell us what the economic climate is going to be over the next four or five years, I think we will have a reasonable

[*Traduction*]

ce qui n'est pas le cas des régimes d'épargne-retraite enregistrés de groupe.

On pourrait également faire quelque chose au plan fiscal et plus particulièrement en ce qui concerne les crédits d'impôt, qui auraient certainement de vastes répercussions. En effet les patrons des petites entreprises se plaignent souvent de devoir payer relativement plus d'impôt que les grandes sociétés.

C'est peut-être surtout un facteur psychologique, mais qui a de l'importance néanmoins.

Il existe en effet d'ores et déjà des caisses de pension regroupant plusieurs employeurs et des régimes en association. Probablement ils ne sont pas aussi bien connus que les régimes d'épargne-retraite enregistrés. C'est sans doute la promotion qui laisse à désirer et sur laquelle il faudrait insister.

Vous avez quelque chose à ajouter?

M. Robert C. Dowsett (directeur, William M. Mercer Limitée): Un mot seulement.

De nombreux patrons de petites entreprises attendent depuis deux ans que la question de la réforme des pensions soit enfin réglée. Si l'on décidait de ne pas relever le plafond du Régime de pensions du Canada et que l'on décidait d'opter pour les comptes de retraite enregistrés dont il est question depuis presque un an maintenant, je pense que de nombreuses entreprises y adhéreraient.

M. Wolfson: La question des stimulants fiscaux a déjà été soulevée avec le comité patronal, qui doit nous faire connaître incessamment quel serait d'après lui le coût de ces stimulants ainsi que leur incidence.

M. George: Je ne sais pas si le comité patronal d'étude des régimes de pensions a l'intention de nous demander notre avis à ce sujet ou s'il s'en passera.

En ce qui concerne les abattements fiscaux, il existe d'ores et déjà au Québec une possibilité d'abattement fiscal de 150 p. cent pour certaines catégories d'entreprises adhérant à des caisses de pensions. Le nombre d'adhésiond en tout état de cause dépendra de la conjoncture. S'il y avait moyen de prévoir l'évolution de la conjoncture d'ici quatre à cinq ans, le nombre d'adhésions ne serait pas trop difficile à calculer.

[*Text*]

chance of giving you some good figures—with minimum deviation.

• 1505

Mr. Wolfson: Let me simply note, in connection with that, that part of the reason why it sounds as though there is a request or suggestion for a further tax incentive is because there already exists a tax incentive in respect of small business called the small business deduction. What we are seeing then, and what you are suggesting, is leading us down the road where, in order to offset one bad effect of an otherwise desirable provision you add another incentive provision on top of it. You are building layers of tax incentives that counteract each other.

Mr. George: Let me clarify that—I think the point you make has some validity. We are suggesting a time period in this, an initial period in which this be done. This is because two things happen in the first five years or so of a company; either it develops and starts to grow or it just disappears. A very, very high percentage—we have heard it quoted as being high as two-thirds in some years—of companies disappear in the first five years. Once a company gets beyond that stage, we think the need for this type of tax incentive will disappear and in many of these cases we find these small employers turn away from money purchase plans into defined benefit plans. It is to get them over that initial period of start-up and through that very difficult period that we are suggesting this particular approach.

Mr. Wolfson: If I could move on to the question of coverage for a minute, you have indicated in your brief, and the BCPP as well have taken your cost study and suggested, that the main gaps in coverage are amongst those with low incomes, those who are under age 25, those who are part-time employees and those who are employees of small business. Those figures are based on the same statistics as were used in the green paper.

Referring back to the underlying statistics, they also show that 690,000 individuals, about 40% of employees in the private sector, who are over age 25 and earning over the average wage, between one and two times the average wage, were not covered, and in the self-employed sector, 53% or 87,000. These are full-time, middle-income, prime-age people who are not covered, yet I note they are not in your list—or it is not clear . . . of people who are uncovered.

Similarly, or going a bit further, amongst women in particular, there are half a million who earn between one-half and one times the average wage, people of prime age, who are uncovered, and over half a million who are earning under half the average wage who are uncovered. Most of these women are married, they are part, presumably, of two-earner couples. The

[*Translation*]

M. Wolfson: Je tiens simplement à ajouter ceci: si on a proposé un autre stimulant fiscal, c'est qu'il existe déjà un stimulant fiscal visant les petites entreprises, appelé communément la déduction de la petite entreprise. Cela nous amène donc, comme vous le proposez, à compenser un résultat négatif d'une disposition, qui autrement est souhaitable, par une autre mesure d'encouragement. En somme, c'est créer des couches successives de stimulants fiscaux qui se neutralisent.

M. George: Permettez-moi d'éclaircir la situation: Ce que vous dites est valable dans une certaine mesure. Nous proposons un certain délai, une période initiale au cours de laquelle il faut agir. Je vous explique pourquoi: Au cours des cinq premières années de l'existence d'une société, deux choses peuvent arriver: Cette compagnie peut soit prendre de l'expansion, soit disparaître. Un pourcentage très élevé de sociétés disparaissent au cours de leurs cinq premières années d'existence; d'aucun prétendent qu'au cours de ces années, c'est le sort des deux tiers des sociétés qui se joue. Lorsqu'une société aura franchi ce cap, ce stimulant fiscal ne sera plus utile et dans bien des cas, les petites entreprises auront tendance, comme on l'a constaté, à transformer leur régime de retraite à cotisation fixée d'avance en des régimes à cotisation déterminée. Nous proposons cette mesure dans le but d'aider les petites entreprises à s'implanter et à traverser cette période très difficile.

M. Wolfson: Passons maintenant à la question de la protection; vous en parlez dans votre mémoire et le Comité patronal d'étude des régimes de pension, après avoir tenu compte des résultats de votre étude de rentabilité, estime que les deux principales lacunes se situent au niveau des gagne-petit, ceux qui sont âgés de moins de 25 ans, ceux qui travaillent à temps partiel ou pour le compte de petites entreprises. Ces données sont fondées sur les chiffres cités dans le Livre vert.

Le Comité patronal fait également allusion aux chiffres de base: il semble que 690,000 personnes, soit environ 40 p. 100 des employés du secteur privé, âgés de plus de 25 ans et dont le salaire peut représenter jusqu'à deux fois le salaire moyen ne sont pas protégés; chez les personnes travaillant pour leur propre compte, 87,000 ou 53 p. 100 ne le seraient pas. Il s'agit de personnes en âge de travailler qui travaillent à temps plein et dont le revenu se situe dans la bonne moyenne; ces personnes ne sont pas protégées et pourtant, elles ne figurent pas sur votre liste de gens qui ne le sont pas; du moins, ce n'est pas évident.

Passons maintenant à un autre aspect de la même question: on trouve un demi million de femmes dont le salaire se situe entre 50 et 100 p. 100 du salaire moyen; ces femmes ne sont pas protégées. La plupart d'entre elles sont mariées, et l'on peut supposer que dans ces ménages, mari et femme touchent un salaire. Cela semblerait indiquer qu'il est fort bien de

[*Texte*]

implication would seem to be that it is all right for their husbands to be fully covered and not their earnings, if their earnings are 25%, or 50%, or a third of the family income, that is not in need of replacement. Is that a correct inference to draw from these coverage statistics? Would you care to comment?

Mr. Brochu: Can I take it there? I think the way we are approaching this is more on the line of saying: Where is there a need for coverage that should be addressed? I think we have covered some of those sections, such as those under the age of 25, and I think in some cases people will probably say that it should even be under the age of 30. It is not something that is of very high priority, and if you do a plan design for employers and so on, I think you realize that usually very quickly. There is quite often a very strong reaction against being forced to come in and contribute; they say they need their money for some other reasons.

The Chairman: They are always saying that. A lot of them do.

Mr. Brochu: Another aspect is the question of the self-employed. I think there are a number of self-employed who, you may say, are not covered under a pension plan or who do not even have a registered retirement savings plan or something like that. I think we should recognize, again, that in that category those same people are making an election and I am not sure whether we should deprive them of their choice, which is that the election could be for a certain number of years in their career. They would rather invest whatever money they have in their own business as opposed, if you like, to placing their money in some kind of tax-sheltered vehicle. I think the way we have approached it has been more or less to say: Where do we have a certain aspect?

If you take in the same way the question of part-timers, I think what we have suggested there, if you like, is that part-timers should be given the option of joining a plan. But I think you can expect that if this is an option only, and not being forced, a number of part-timers may well elect not to join on the basis that they need the money today; when they are age 25, 30, 35 or 40, they badly need whatever dollars they can get their hands on. So I think some, at one point, may be asking: What kind of scheme are we talking about? Are we talking about an earnings-related scheme or are we talking about some kind of scheme such that it should be provided through what I would call more of a social service, or a "demogram", if you want, after retirement.

So this is why our point at the beginning is to say certain types of people, of employees, or Canadians, do not have and will not have the kind of earning history that will allow them to retire with an adequate income based purely or exclusively on their earnings. You will always need some kind of "demogram" or you will need some kind of extension of the GIS or the maintenance of the GIS.

Mr. George: In that regard, too, I think it is fair to say one of the problems we have in Canada is that a one-level flat benefit is not appropriate from coast to coast. What might provide an adequate income at one end of the country will be completely inadequate at the other end of the country.

[*Traduction*]

protéger le revenu du mari, mais pas le leur, s'il représente le quart, le tiers ou la moitié du revenu familial qu'il n'est pas nécessaire de remplacer. Peut-on tirer cette conclusion d'après les données sur la protection? Qu'en pensez-vous?

M. Brochu: Puis-je répondre tout de suite? Voici comment nous envisageons cette question: nous nous demandons quelle protection il convient d'assurer. Nous avons porté notre attention sur certaines questions, notamment, la situation des moins de 25 ans; certains diront probablement qu'il faudrait aller un peu plus loin et tenir compte de la situation des moins de 30 ans. La question n'est pas très prioritaire; lorsqu'on propose un régime aux employeurs, on s'en rend compte assez rapidement. Dans bien des cas, on ne veut pas être obligé de cotiser; on prétend avoir besoin de l'argent pour subvenir à d'autres besoins.

Le président: On dit toujours cela. On le dit souvent.

M. Brochu: Il ne faut pas oublier les travailleurs autonomes. Certains d'entre eux ne sont pas protégés par un régime de pension ou un régime enregistré d'épargne-retraite. Parmi ceux-ci, certains font un choix et je ne sais pas dans quelle mesure il est bon de leur enlever ce choix, qui peut se répercuter sur un certain nombre d'années au cours de leur carrière. Ils voudraient plutôt placer l'argent dont ils disposent dans leur commerce plutôt que de faire appel à un abri fiscal de ce genre. Nous avons donc décidé de faire certaines distinctions.

Dans le cas des travailleurs à temps partiel, nous avons décidé de leur donner le choix de participer ou non à un régime. Mais puisque ces derniers n'y sont pas obligés, un certain nombre d'entre eux peuvent s'abstenir sous le prétexte qu'ils ont besoin d'argent dans l'immédiat; les travailleurs à temps partiel âgés de 25, 30, 35 ou 40 ans ont besoin de tous leurs sous. Certains d'entre eux peuvent se demander à un moment donné: De quel genre de régime s'agit-il? S'agit-il d'un régime lié aux gains ou s'agit-il plutôt d'un genre de programme social qui serait offert à la retraite?

Voilà pourquoi nous disons d'emblée que les situations par rapport aux gains peuvent, selon les employés, ou les Canadiens, différer à tel point qu'elles ne leur permettent pas de bénéficier d'un revenu de retraite fondé uniquement et exclusivement sur leurs gains. Il faudra toujours faire appel à un genre de «démogramme», ou étendre la portée du supplément de revenu garanti.

M. George: On peut dire, justement, qu'il existe un problème au Canada, du fait qu'on ne peut pas prévoir une prestation forfaitaire qui convienne à tous les citoyens d'un bout à l'autre du pays. Un revenu qui peut suffire dans une région peut ne pas être suffisant ailleurs. Par conséquent, en

[*Text*]

Therefore, in the approach to the GIS type, or the income-tested type of approach, probably cognizance should be taken of the fact that needs vary on a geographical basis.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am chuckling because I think of the politician trying to sell that, say, in Prince Edward Island.

Mr. George: I appreciate the problem.

The Chairman: Can we go quickly, then? We have only four minutes. It is my understanding that the next group, Peat, Marwick, is at 3.20 p.m.

Mr. Wolfson: Let me ask one question, if I may, about the PSSA, a nice uncontroversial topic. As I recall, the assertion has been made that the unfunded liability of the public service pension plan is due to indexing. Would it not be reasonable to say that it is difficult to attribute an unfunded liability to any one provision of a plan that has a variety of provisions and that it would be perhaps more appropriate to say that the plan, combining the PSSA and the SRB has an unfunded liability and one cannot attribute that to any one particular provision?

Mr. George: I am not sure one should necessarily take that view. We like to look at plans in total. I think our study indicated, if you were to take the total benefits that are paid under the combination of the two plans, the PSSA and the SRBA, if that were a private plan and if the private plan were asked to pre-fund it in exactly the same way as we are required in private enterprise, what the contribution rate would be that would be required to support that plan at the present time. That is all that study is saying, and that study is saying you need a joint contribution of 27% of payroll.

In turn, I think one can perhaps draw a conclusion from that, which is that most private employers would consider that to be a rather rich contribution to be making to a private plan, or a rather high percentage of the total compensation dollar. That was the point our client asked us to make in that particular study.

Mr. Wolfson: One could imagine a public service plan that was like it in all respects, except that it had a 1.7% instead of a 2.0% unit benefit. It then perhaps could fall within a range of total cost that would be within the realm of reason.

Mr. George: That is quite possible. There is not time now, but if you go into the specific suggestions we are making for the reduction in benefits, you will find that is the sort of approach we are recommending be taken.

Mr. Dobell: If I could just follow on the one question, you referred to the percentage of the total compensation dollar that might look out of line. Would it be fair to say the underlying issue really is the total compensation dollar rather than the distribution of it over different aspects of the package, that in some sense the issue is comparability in a total compensation

[*Translation*]

étudiant le bien-fondé du supplément de revenu garanti ou d'un régime axé sur l'évaluation du revenu, il faut tenir compte du fait que les besoins peuvent varier selon la région.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Cette proposition me fait rire: j'envisage un politicien qui tenterait de faire avaler cela aux gens de l'Ile-du-Prince-Édouard.

M. George: En effet, c'est un problème.

Le président: Pouvons-nous procéder un peu plus rapidement? Il ne nous reste que quatre minutes. Si je comprends bien, le prochain témoin, Peat, Marwick et associés, doit comparaître à 15h20.

M. Wolfson: Permettez-moi de poser une question sur la Loi sur la pension du service public, sujet pas du tout controversé. Si je ne m'abuse, on a déjà dit que la dette non capitalisée du Régime de pensions de la Fonction publique est attribuable à l'indexation. Ne pourrait-on pas dire qu'il est difficile d'attribuer une dette non capitalisée à un seul aspect d'un régime, qui en comporte plusieurs? Ne serait-il pas plus juste de dire que le régime, relevant à la fois de la Loi sur la pension du service public et des dispositions sur le compte de prestation de retraite supplémentaire, a une dette non capitalisée qu'il est impossible d'attribuer à une disposition précise?

M. George: Je ne suis pas convaincu qu'il faille l'interpréter de cette façon. Nous devons étudier les régimes dans leur ensemble. Nous l'avons fait dans notre étude: quel serait le taux de cotisation nécessaire pour financer un tel régime aujourd'hui s'il fallait tenir compte de toutes les prestations versées aux termes de la Loi sur la pension du service publique et du compte de prestation de retraite supplémentaire s'il s'agissait d'un régime privé financé selon la méthode du secteur privé? D'après l'étude, il s'élèverait à 27 p. 100 de la paye.

On peut conclure que lá plupart des employeurs du secteur privé estimeraient qu'il s'agit d'un taux de cotisation trop élevé pour un régime privé ou un pourcentage assez élevé par rapport à la prestation totale. Notre client nous avait demandé d'étudier la question sous cet angle.

M. Wolfson: On pourrait imaginer un régime de pension du service public qui soit en tous points semblables, à une exception près: la prestation unitaire représenterait 1.7 p. 100 au lieu de 2.0 p. 100. Les coûts de ce régime seraient un peu plus raisonnables.

M. George: C'est fort possible. Nous n'avons pas le temps d'en discuter à l'heure actuelle, mais si vous étudiez les propositions que nous avons formulées concernant la réduction de l'avantage, vous constaterez que nous avons abordé la question de la même façon.

M. Dobell: Permettez-moi d'intervenir: vous avez parlé du pourcentage de dollars de prestation, qui pourrait sembler exagéré. Pourrait-on dire qu'il s'agit de la valeur de la prestation plutôt que de la répartition des cotisations en vue de financer les divers aspects du programme? Autrement dit, il s'agit de comparer les prestations offertes plutôt que la conception du programme?

[*Texte*]

world rather than the specific design of that compensation package?

Mr. George: We agree, except that there is one point that has to be borne in mind, and that is that the distribution of that compensation dollar is a matter of agreement between the various parties and a degree of flexibility is required. I suppose I am speaking, as we all are from the Mercer group, as an individual consultant to a large extent. I happen to believe one should not take a pension plan in isolation, or a cost of a pension plan in isolation. One has to take it in the total figure.

• 1515

Mr. Dowsett: Our brief develops the point that at one time there was a feeling that public service employees got remunerated at lower levels than private-sector employees and that the very rich pension plan was an offset to that to some degree. I guess our feeling is, for the broad range of public servants now, the wage disparity has disappeared. That is something there has been a lot of statistical warring about. We do not have a lot of statistics, but it is our general feeling, and it is expressed in the brief, that those wage-level disparities have reduced but the very rich pension plan is still there.

I might go back and just comment on a previous question about the division of the unfunded liability. The PSSA plan and the SRB plan are looked at differently in Ottawa because there are two different acts, and that is part of the reason why there are two elements that are talked about. It is not because the analysis we put upon it created that difference. They are looked at differently by the people in Ottawa.

Mr. Brochu: Mr. Chairman, if I may add just a point on this, talking about the generous plans, I think there is something which seems to be fairly obvious to us from the kind of work we do, which is that for a number of years employers have been approaching, if you want, plan design with their own understanding or philosophy as to what was important. Quite often in their minds in trying to decide what should be done and what the trends were and what was important, there was an approach, if you want . . . or they were tempted to look at some of the generous plans like the one we just mentioned, as well as a few other generous plans, and use them as targets, more or less looking at them and saying this is the kind of plan, if we want a really generous plan, that we should have. These plans were designed normally, or quite often, considering only one aspect, which was the benefit level at retirement and nothing else.

What we are saying today, in light of the priorities, in light of all the discussion, and I think in light of what seems to be reasonable, is that the time has come for just about everyone to realize the plan should be designed differently, or some rethinking should be done. There are two choices there. One is to say whatever is there should be taken for granted, and let us go on building over it. I think this is where you have a number of employers—and we are aware of this aspect, if you want—objecting to those additional costs because they may feel they

[*Traduction*]

M. George: Vous avez raison; toutefois, il faut se rappeler que la répartition des prestations est subordonnée à un accord entre les diverses parties et le programme doit être assez souple. Nous représentons tous les groupe Mercer, mais je vous donne mon point de vue personnel d'expert conseil. Je suis d'avis qu'on ne doit pas souscrire à un régime de retraite de façon isolée, ni établir les coûts de ce régime de façon isolée. Il faut tenir compte des chiffres globaux.

M. Dowsett: Notre mémoire a mentionné qu'à un moment donné, on a eu l'impression que les fonctionnaires étaient moins bien rémunérés que dans le secteur privé et que les dispositions très généreuses de leur régime de retraite étaient une forme de compensation pour cela. Cependant, de nos jours, en général on estime que l'écart entre le fonctionnaire et l'employé du secteur privé a disparu. On s'est battu à coups de chiffres pour l'établir. Si nous ne disposons pas de statistiques très nombreuses, le mémoire traduit notre impression générale, c'est-à-dire que les écarts de rémunération ont disparu mais les régimes de pension très généreux, eux, se sont maintenus.

J'aimerais maintenant revenir à une question déjà abordée, c'est-à-dire à la question du partage des obligations flottantes. La Loi sur les pensions de la Fonction publique et le Régime de prestations de retraite supplémentaires sont considérés comme deux choses distinctes à Ottawa, étant donné qu'il y a deux lois régissant cela et deux éléments en cause. Ce n'est pas notre analyse qui distingue les choses ainsi, mais bien les gens d'Ottawa.

M. Brochu: Monsieur le président, j'aimerais ajouter quelque chose ici au sujet des régimes de pension très généreux. À cet égard, il nous semble clair que depuis bon nombre d'années, les employeurs ont conçu les régimes de pension en tenant compte de ce qui leur paraissait important. Très souvent, lorsqu'ils étaient en train de concevoir ces régimes, ils avaient tendance à viser les mêmes objectifs que les régimes les plus généreux, c'est-à-dire à modeler leurs propres régimes sur ces deux-là. En outre, leurs régimes ont été très souvent conçus en fonction d'un seul aspect, c'est-à-dire le niveau des prestations à la retraite, et rien d'autre.

Or, aujourd'hui, à la lumière des priorités actuelles, des discussions sur le sujet et de ce qui nous paraît être raisonnable, il nous semble que le moment est venu de nous rendre compte qu'il faut concevoir des régimes de pension différents, c'est-à-dire repenser les choses. Cela nous laisse face à deux possibilités. L'une est de considérer que tout ce qui existe déjà doit être pris pour acquis et que nous devons construire sur cette base. Cependant, certains employeurs s'opposent à ces coûts supplémentaires parce qu'ils estiment qu'ils paient déjà

[*Text*]

are already paying the kind of costs which they feel they can afford and remain competitive.

What we are saying is that we should be prepared to accept that pension plans, instead of possibly providing *X*, which may be using the example used before, a 2% type of plan, should be now redesigned, maybe more on the line of 1.6% per year of service at retirement, if it is a final average earning, a very generous plan, and instead providing for some level of termination benefits as well as some kind of adjustment after retirement, where the overall cost will come back somewhat equivalent to what it is today for those very generous plans, but the design itself is different. We can see this being done on a prospective basis. I do not think this would be feasible going back, but it should be feasible on a prospective basis.

The Chairman: I just want to say along those lines, because I have just finished giving a lunch-hour speech to the Toronto Society of Financial Analysts, and I did mention this area of concern—it is a perception that is widely held by Canadians, and I think in some respects it is a reality that we have created an élite group in this country not only of the civil servants in particular, but I suppose of members of the legislature, whether it is the House of Commons or provincial houses or city councils. We have created this system whereby we have a different set of rules for those pension plans that nobody in the private sector can live with. I think it is an issue that has to be addressed by this committee in some way.

I think you are aware the mandate of the committee is not that it was to go specifically at any one sector. I know one thing I would hope we could have some comments on. I just do not want that in pursuit of the readdressing of that inequity we lose sight of what the committee is all about, and that is of course to move forward the pension debate at least so that we can . . . As Mr. Dowsett has mentioned, a lot of the small business community have been waiting for years for us to clear the dockets here and they would find out exactly what government intentions are so they could now get on with planning a pension for their employees. I do not want to lose sight of that objective through it, but I would hope we could address it in some way, either by a recommendation that another special committee be struck strictly to look at the public pension systems in the country by the federal government in particular, as the only jurisdiction, or the public sector, or at least address it in some way.

I just wanted that put on the record, because we really have not discussed it to any great extent until today and I think it should be there.

Mr. George: May I make just one final comment? I know our time has run out. I would like to draw attention to some of the things we say at the very end of our brief on phased retirement. It is something to which not a great deal of attention has been paid, or not enough attention has been paid, and it is something which I think this country has to take into account: the gradual movement from full-time to part-time, which may in its turn mean pension plans, both public and private, may have to adjust to gradually increasing a pension benefit as the earnings decrease over that phased retirement.

[*Translation*]

tout ce qui leur est possible de payer pour demeurer concurrentiels.

Nous sommes donc d'avis qu'il faut être prêt à accepter des régimes de pension offrant 1.6 p. 100 plutôt que 2 p. 100 par année de service au moment de la retraite, dans le cas d'un régime très généreux tenant compte de la moyenne des dernières années de service. À la place, le régime modifié offrirait une indemnité de départ ainsi qu'une forme de rajustement après l'entrée en retraite, en conséquence, lex coûts globaux seraient à peu près équivalents à ce qu'ils sont aujourd'hui dans le cadre des régimes très généreux, mais la conception d'ensemble serait différente. Nous croyons qu'on fera peut-être cela à l'avenir. Ce n'est pas possible de le faire rétroactivement, mais probablement à l'avenir.

Le président: Étant donné que je viens de donner une allocution au déjeuner tenu par la *Toronto Society of Financial Analysts* (Société des analystes financiers de Toronto) et que j'ai mentionné cette question, j'aimerais à mon tour rappeler que la plupart des Canadiens sont d'avis que nous avons créé une élite, faite non seulement des fonctionnaires, mais également des députés, soit au niveau fédéral soit au niveau provincial, et des élus municipaux. Nous avons en effet créé des régimes de pension fonctionnant selon des normes différentes, c'est-à-dire des normes que personne dans le secteur privé ne peut respecter. Je crois donc que le Comité devra se pencher sur ce problème.

Vous n'ignorez sans doute pas que notre mandat ne porte pas sur un secteur précis. Cela dit, j'espère qu'on nous fera des remarques là-dessus. Simplement, je ne voudrais pas que le désir de corriger cette injustice nous fasse oublier le mandat du Comité, c'est-à-dire de faire progresser le débat sur les pensions . . . Comme l'a mentionné M. Dowsett, bon nombre de petites entreprises attendent depuis des années que nous ayons étudié des dossiers afin de découvrir quelles sont les intentions gouvernementales et d'envisager des régimes de pension à l'intention de leurs employés. Je ne veux pas que nous oublions cet objectif à cause de cette autre question, j'espère donc que nous pourrons l'étudier d'une autre façon, soit sous la forme d'une recommandation demandant qu'on crée un autre comité spécial chargé d'étudier uniquement les régimes de pension publics, en particulier ceux du gouvernement fédéral, ou tout au moins d'étudier les régimes publics d'une manière ou d'une autre.

Je tenais à indiquer cela, car nous n'avons pas vraiment discuté très longuement de cette question avant aujourd'hui.

M. George: Me permettez-vous une dernière remarque, je me rends bien compte que notre temps est écoulé. Cependant, j'aimerais attirer votre attention sur certaines des choses qui figurent à la fin de notre mémoire, c'est-à-dire sur la retraite progressive. On ne s'est pas beaucoup penché sur ces questions, tout au moins, on n'y a pas accordé beaucoup d'attention, or il faut en tenir compte. Cette retraite progressive signifiant qu'on passerait d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel devrait peut-être se traduire par un accroissement progressif

[*Texte*]

This I think is a means which has been adopted very successfully in a number of other countries, and I think it is something that should not be overlooked, if I may make that suggestion, in your own deliberations.

The Chairman: Mr. George, I appreciate you and your group for the contribution you have made to the pension debate, not only because of your client, which was the Business Committee on Pension Policy, but in addition because of your own personal interest in this. Your brief is going to be received with the proper weighting in our discussion for purposes of compiling a report.

So Mr. Brochu and the others, thank you for appearing here today. I trust you are aware of the complexities. I hope our report will be well liked all over this country, but I am not sharing any delusions on it.

Thank you.

May I call on Peat, Marwick and Partners. I think we have Mr. Barrie Sprawson, Partner-in-Charge of Human Resources, and his colleagues, Mr. Ian Markham and Paul Winokur. Good afternoon.

Mr. Sprawson, we are in your very capable hands.

Mr. Barrie G. Sprawson (Partner-in-Charge, Human Resources Practice, Peat, Marwick and Partners Management Consultants): Thank you very much.

Mr. C. Ian Markham (Director, Pension Practice, Peat, Marwick and Partners Management Consultants): What we have decided to do is . . . I am the one who has three overheads.

Mr. Sprawson: I would like to say good afternoon to the chairman and members of the task force and say that we welcome this opportunity to meet with you this afternoon.

I am the Partner-in-Charge of Human Resources Practice of Peat, Marwick. I have served for six years as a comissioner with the Pension Commission of Ontario.

Peat, Marwick and Partners is affiliated with the world-wide accounting firm of Peat, Marwick, Mitchell, and we have a very broad base of clients, in the public and the private sector and the quasi-public sector, all of whom sponsor pensions.

My colleagues this afternoon include Ian Markham, who is a senior actuary with Peat, Marwick and has a broad base of pension clients; and Paul Winokur, who is also a senior actuary with Peat, Marwick, with a broad base of clients.

[*Traduction*]

des prestations, au fur et à mesure que la rémunération diminue, et ce dans les régimes à la fois privés et publics.

Un certain nombre d'autres pays ont adopté avec succès des mesures de cet ordre; c'est donc quelque chose qu'il ne faut pas négliger, et je le dis à votre intention pour que vous en teniez compte lors de vos discussions.

Le président: Monsieur George, je tiens à vous remercier, vous et votre groupe, pour la contribution que vous avez apportée à nos délibérations sur les pensions, non seulement à cause de votre client, qui se trouvait être le Comité des entreprises sur la politique relative aux pensions, mais également à cause de votre propre intérêt pour cette question. Nous accorderons certainement toute l'importance qu'il faut à votre mémoire lors de nos délibérations préalables à l'élaboration d'un rapport.

Je vous remercie donc monsieur Brochu et tous ceux qui l'ont accompagné. Je crois que vous êtes conscients de la complexité de la question. J'espère aussi que votre rapport sera apprécié partout dans notre pays, mais je ne me fais pas d'illusion.

Je vous remercie.

Maintenant, j'aimerais demander à l'entreprise Peat, Marwick et associés de bien vouloir s'approcher. Je crois que nous entendons aujourd'hui M. Barrie Sprawson, associé chargé des ressources humaines, ainsi que ses collègues, M. Ian Markham et M. Paul Winokur. Bon après-midi.

Monsieur Sprawson, nous connaissons votre compétence, vous avez la parole.

M. Barrie G. Sprawson (Associé chargé des ressources humaines, Peat, Marwick et associés, consultants en gestion): Merci beaucoup.

M. C. Ian Markham (Directeur, Pensions, Peat, Marwick et associés, consultants en gestion): C'est moi qui ait cette triple charge. Nous avons donc décidé de . . .

M. Sprawson: J'aimerais d'abord saluer le président et les membres du groupe de travail, et les assurer que nous sommes très heureux de pouvoir vous rencontrer cet après-midi.

Je suis l'associé chargé des ressources humaines au sein de la Peat, Marwick. Auparavant, j'ai travaillé pendant six ans comme commissaire auprès de la Commission des pensions de l'Ontario.

Peat, Marwick et associés est affilié à l'entreprise de comptabilité internationale de Peat, Marwick, Mitchell, et nous avons une clientèle très variée, à la fois dans les secteurs privé, public et parapublic.

Cet après-midi, les collègues qui m'accompagnent sont d'abord M. Ian Markham, actuaire supérieur au sein de la Peat, Marwick et ayant bon nombre de retraités parmi ses clients, et M. Paul Winokur, également actuaire supérieur au sein de la Peat, Marwick, et faisant, lui aussi, affaires avec une clientèle très variée.

[*Text*]

• 1525

This afternoon, because of our limited amount of time, we want to deal with just three issues. The first is the results of a survey we made of clients and friends of the firm, as evidenced in the benefits letter, a copy of which I think was distributed before, and which gives us a good idea of the direction in which, certainly our clients, would like to see pension reform go. Secondly, we want to zero in on inflation protection and some of the alternatives that are open to the committee and to the country, and then finally, we want to deal with the issue of coverage. We are going to ignore all other areas.

Okay, first of all, do you have copies of our first and second benefits letter? If you do not, I will distribute them.

The Chairman: We do.

Mr. Sprawson: The first benefits letter, which we issued in May, dealt with government's role in inflation protection for pensioners and included a questionnaire that went out. The results came back in September and we have documented those results in the benefits letter, Volume 9, No. 3, September 1983, and I would like to just review those.

There were 178 responses at the point we cut off responses. Eighty-three had bargaining plans, 171 had non-bargaining plans, and 52 had executive plans. They are a broad cross-section of both public sector and private sector plans.

The first question was with respect to inflation protection: the actual experience by percentage of plans responding in each category. The highlight is that over 66% of those who responded either had ad hoc inflation protection or automatic indexing. The balance either had no inflation protection or were not going to contemplate any.

The second area of questions dealt with inflation protection concepts. The first one dealt with inflation protection for pensioners: Is it a responsibility of the plan sponsor? There was no clear consensus. You see that on page 2.

The second question was: Inflation protection programs are an important public relations tool. There was no consensus.

The third question was: Our pensioners have expressed interest in inflation protection. Now, more than half of the respondents indicated that their pensioners are certainly interested in the issue of inflation protection. It is interesting, however, that one-quarter of the respondents indicated little or no interest had been shown by their pensioners on this issue. We think there are two possible reasons for that and that company pensions in these organizations are lower and, therefore, much of the inflation protection for these pensioners has been served by the social security base that already exists.

[*Translation*]

Comme nous n'avons pas beaucoup de temps, nous allons nous borner à trois sujets seulement cet après-midi. Nous allons d'abord examiner avec vous les résultats d'un sondage que nous avons mené auprès de clients et d'amis de la maison, tels que relevés dans Benefits Letter, dont un exemplaire vous a été remis plus tôt, sondage qui montre au moins l'opinion de nos clients sur la réforme des pensions. Deuxièmement, nous voulons parler de la protection contre l'inflation et de certaines des possibilités qui sont offertes au Comité au pays à cet égard. Enfin, nous voulons traiter de la question de la garantie. Nous allons passer outre à toutes les autres questions.

Je voudrais d'abord m'assurer que vous avez bien des exemplaires de notre première et de notre deuxième Benefits Letter. Sinon, je peux vous en faire remettre.

Le président: Nous les avons.

M. Sprawson: La première Benefits Letter, en date de mai, traitait du rôle du gouvernement en matière de protection contre l'inflation pour les pensionnés et incluait un questionnaire. Nous avons eu le résultat en septembre et nous avons fait état de ces résultats dans notre Benefits Letter de septembre 1983, volume 9, numéro 3. Je vais les revoir avec vous, si vous voulez bien.

Il y avait 178 réponses au moment où nous avons cessé de les accepter. Quatre-vingt-trois des répondants avaient des régimes négociés, 171 avaient des régimes non négociés, 52 avaient des régimes au niveau de la direction. Les secteurs public et privé étaient largement représentés.

La première question avait trait à la protection contre l'inflation: il s'agissait de voir quel était actuellement le pourcentage des régimes dans chaque catégorie. Plus de 66 p. 100 des répondants avaient soit un dispositif ponctuel de protection contre l'inflation, soit l'indexation automatique. Les autres n'avaient pas de dispositif de protection contre l'inflation ou n'en en envisageaient pas.

La deuxième série de questions portait sur les concepts de protection contre l'inflation. La première question avait trait à la protection contre l'inflation pour les pensionnés. S'agissait-il de la responsabilité de celui qui offrait le régime? Il n'y avait pas de consensus à cet égard, comme vous pouvez le constater à la page 2.

La deuxième question portait sur les programmes de protection contre l'inflation comme outil important de relations publiques. Il n'y avait pas non plus de consensus à cet égard.

La troisième question avait pour but de déterminer si les pensionnés avaient montré de l'intérêt pour cette question de la protection contre l'inflation. Plus de la moitié des répondants indiquaient que leurs pensionnés avaient certainement manifesté de l'intérêt pour de cette question. Il convient de noter cependant qu'un quart des répondants ont indiqué que leurs pensionnés avaient manifesté peu ou pas d'intérêt. Nous pensons qu'il peut y avoir deux raisons qui expliquent ce phénomène. Entre autres, les pensions de ces groupes ont tendance à être basses de sorte que la protection contre

[*Texte*]

On page 3 we show the results: Mandated inflation protection could reduce other benefits under our pension plans. Here we see a clear consensus leaning towards the fact that the respondents felt that if inflation protection became mandatory then there would be an inclination to reduce other benefits.

The next question dealt with mandated inflation protection could jeopardize the plan itself. No consensus. There is no clear consensus on the possibility of mandated inflation protection programs jeopardizing the existence of the plans themselves.

The next question dealt with: Inflation will become less of a problem for pensioners over the next 10 to 20 years. It appears that only 27% of plan respondents believe inflation will become less of a problem for pensioners over the next 20 years. This general belief is backed up by the recent survey we had of 25 leading Canadian economists in which they predicted the CPI will average 6% in the 1990s. This was the median figure. The lowest prediction was 1%, while the highest was 10%.

Now, the next question: If inflation protection by plan sponsors is mandated, it should also be applied to deferred vested pensions and accrued pensions for active members. There was a strong diversity of opinion concerning the applicability of any mandated inflation protection programs. No consensus.

We believe the conclusion to be drawn from all of the foregoing would be that most plan sponsors would, if necessary, find ways of reducing pension costs to offset the costs of a mandated inflation protection program.

Now, priorities for pension reform. In the questionnaire we asked a series of questions with respect to how they rated the importance of the various elements of pension reform that are being debated. You will note on page 4 that the overall ranking came out as follows: vesting and portability; current pensioners in poverty; spousal death benefits; equally, inflation protection and treatment of employee contributions on termination; coverage levels; and CPP/QPP expansion, which was the last one in ranking.

On the next page we show the actual answers we received, and I draw your attention to vesting and portability where there is distinctly a high priority in favour. I draw you to the graph with respect to pensioners in poverty, and again, there is

[*Traduction*]

l'inflation pour les pensionnés et ceux de ces groupes est assurée par le dispositif de sécurité sociale en place.

Nous montrons à la page 3 les réponses à la question évoquant la possibilité que la protection obligatoire contre l'inflation réduise les autres prestations prévues par les régimes. Il s'est établi un consensus à cet égard montrant que selon les répondants la protection obligatoire contre l'inflation pourrait effectivement amener une réduction des autres prestations.

La question suivante tendait à déterminer si la protection obligatoire contre l'inflation pouvait mettre en danger les régimes eux-mêmes. Il n'y a pas eu de consensus à cet égard. Il n'y a pas eu de consensus clair quant à la possibilité que la protection obligatoire contre l'inflation mette en danger l'existence même des régimes.

La question suivante tendait à savoir si l'inflation risquait de devenir un problème moindre pour les pensionnés au cours des dix ou vingt prochaines années. Il semble que seulement 27 p. 100 des répondants étaient d'avis que l'inflation avait des chances de devenir un problème moindre pour les pensionnés au cours des vingt prochaines années. Cette opinion est d'ailleurs renforcée par un sondage récent que nous avons mené auprès de 25 économistes canadiens les plus en vue, qui prédisaient, eux, que l'indice des prix à la consommation devait maintenir une moyenne de 6 p. 100 au cours des années 1990. J'insiste sur le fait qu'il s'agissait d'une moyenne. La prédiction la plus basse était de 1 p. 100, et la plus haute, de 10 p. 100.

La question suivante était: si la protection contre l'inflation était imposée à ceux qui eurent des régimes, devrait-elle s'appliquer aux droits acquis mais différés, et aux droits acquis par les participants actifs? Il y avait une grande divergence de vue quant à la possibilité d'appliquer n'importe quel programme obligatoire de protection contre l'inflation. Il n'y a pas eu de consensus.

Il ressort de ce qui précède que la plupart de ceux qui offrent des régimes trouveraient le moyen, le cas échéant, de réduire le coût de leur régime de pension de façon à compenser pour les programmes obligatoires de protection contre l'inflation.

Vis à vis des priorités en matière de réforme des pensions, notre questionnaire contenait une série de questions sur l'importance relative des divers éléments qui entrent dans le débat. Vous noterez à la page 4 que c'est la liste de priorités suivantes qui a été établie: la dévolution et la transférabilité; la pauvreté des pensionnés actuels; les prestations de décès au conjoint; sur le même pied, la protection contre l'inflation et le traitement des cotisations des employés en cas de cessation d'emploi; les niveaux de garantie; enfin, comme dernière priorité, l'extension du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec.

Nous indiquons à la page suivante les réponses que nous avons reçues, et j'attire votre attention sur la dévolution et la transférabilité, qui constituent clairement la plus haute priorité. J'attire également votre attention sur le graphique qui traite de la pauvreté chez les pensionnés. C'est également une

[*Text*]

a high priority; and then finally, with respect to government expansion, as expected, a low priority.

So that concludes the results of our survey. It may endorse what you have found already or there may be something new. However, we are concerned about two particular areas we would like to address this afternoon.

The first is inflation protection. I am not in favour of any inflation protection, but we are also aware of the submissions that have been made to you people. We are aware of the political exigencies you face; and we believe there are some alternatives that could be considered by this committeee, and Mr. Markham, this afternoon, is going to address himself to some of the alternatives that might be contemplated by the committee if it is to address inflation protection.

With that, I will turn it over to Ian.

Mr. Markham: Thank you. You all have the same overheads that I am going to be showing, so you can write notes on them. I am only going to be considering defined benefit plans in this presentation.

There are different principles that apply to inflation protection in terms of whether you are going to look at pensions that are accruing in the future and pensions that have accrued to date. I am going to start out just looking at pensions that are going to accrue in the future to consider whether one could come up with a long-term proposal that will meet future pensioners needs, and I am only going to look, to start off with, at the post-retirement situation. I am not looking at actives and terminated vested members before retirement.

The green paper proposed that excess interest over 3.5% on these future service accruals be passed on to pensioners. Our survey showed that plan sponsors who are faced with mandated inflation protection would, on the whole, try to reduce other benefits under their pension plans.

It is a fairly simple idea. If you decide to introduce the green paper proposal, then the post-retirement cost of pension provision would increase by about 35%—and you have seen those figures before, for example, in the Canadian Institute of Actuaries' submission—and if a plan sponsor is in the situation where they have the freedom to reduce initial pension benefits that are going to be paid down the road, they could absorb that 35% increase by reducing initial benefit levels by 25%. Obviously, there are some situations, such as in negotiated cases, where that may not take placed immediately; but if you are looking long-term down the road, I believe many companies would be able to absorb it, if they feel they have to absorb it. Some companies, of course, are already giving ad hoc increases, and if their ad hoc increase policy at least matches any legislation you might bring in for future services, then they may not wish to reduce future benefits levels, because they can already afford it.

So the basic issue then is: Should the government be forcing lower initial pensions on individuals, in many cases in order to

[*Translation*]

priorité très importante. Vous noterez que l'extension de ce programme gouvernemental est une faible priorité.

Voilà pour les résultats de notre sondage. Il se peut que ce ne soit pas nouveau pour vous. Il se peut aussi qu'il y ait là des éléments assez neufs. Il y a encore deux sujets sur lesquels nous aimerions revenir cet après-midi.

Il y a cette question de la protection contre l'inflation. Même si je ne suis pas en faveur personnellement d'un tel dispositif, je sais très bien que vous avez reçu d'autres demandes à ce sujet. Nous savons par ailleurs quels sont les contraintes politiques auxquelles vous faites face. Nous pensons cependant qu'il y a un certain nombre d'autres possibilités que vous pourriez examiner. Et c'est justement ce dont M. Markham va vous entretenir au cours des quelques minutes qui suivront.

Je vous cède la parole, Ian.

M. Markham: Merci. Vous avez tous des exemplaires des diapositives que je suis sur le point de projeter. Vous pouvez les annoter, si vous voulez. Par ailleurs, je vais m'en tenir aux régimes à prestations définies.

Les principes en matière de protection contre l'inflation diffèrent selon qu'on parle des pensions qui seront acquises à l'avenir ou des pensions déjà acquises. Je vais commencer par les pensions qui seront acquises à l'avenir et essayer de voir s'il n'y a pas une formule à long terme qui permette de répondre aux besoins des pensionnés à l'avenir. Je vais y aller d'abord avec la situation après la retraite. Et je vais laisser de côté pour l'instant le cas des participants actifs et des participants ayant des droits à la pension mais ayant cessé de travailler avant l'âge de la retraite.

Le Livre vert propose que l'intérêt excédentaire dépassant 3.5 p. 100 sur les montants accumulés pour le service futur soit accordé aux pensionnés. Par ailleurs, notre sondage démontre que ceux qui offrent des régimes et qui se verraient imposer la protection obligatoire contre l'inflation essaieraient de façon générale de réduire les autres prestations prévues par leur régime de pension.

Les chiffres sont assez simples. Si vous décidez d'introduire cette proposition du Livre vert, le coût des pensions après la retraite augmentera d'environ 35 p. 100, vous avez vu ce chiffre auparavant, par exemple, dans le mémoire de l'Institut canadien des actuaires. Si ceux qui offrent des régimes avaient la possibilité de réduire les prestations initiales prévues, ils seraient en mesure d'absorber cette augmentation de 35 p. 100 en réduisant, par exemple, le niveau des prestations initiales de 25 p. 100. Il est évident qu'il y a des cas où ce ne serait pas possible, par exemple lorsque les régimes seraient négociés. À longue échéance, cependant, bien des compagnies pourraient absorber de cette façon les coûts supplémentaires. Il y a évidemment des compagnies qui accordent déjà des augmentations ponctuelles. Dans le cas où le niveau de ces augmentations ponctuelles ne dépasseraient pas le niveau prévu dans la loi pour le service futur, il n'y aurait pas de coût supplémentaire. Ces compagnies auraient les moyens nécessaires.

Donc, en imposant la protection contre l'inflation, le gouvernement n'imposerait-il pas en même temps des pensions

[*Texte*]

pay for inflation protection? We know that employees who are given this choice always choose to have the higher initial income. They do not want a lower initial income and to be given inflation protection.

• 1535

So the question is whether the government should be saying: We know what is best for you; we are going to force you eventually, over the long term, to have a lower initial retirement income. This is the same attitude as the government has had and will have on locking in. You are protecting the individual from the tendencies he would otherwise have.

We would have to say, on behalf of us and also our clients, we would prefer employers' being able to choose their best balance; in other words, between the reduction in initial retirement income in the long term and inflation protection.

Could you just turn to overhead 2?

Consider the situation a long time down the road when virtually all pensioners who have been employed are receiving full CPP and full OAS, and those are indexed, and they are also receiving a company pension at differing levels, which happens not to be indexed, and let us presume 5% price increases. Over a 10-year period from the date of retirement, let us say age 65 to age 75, you can work out the annual average drop in total real disposal income. Obviously, where the individual is receiving no company pension there is no drop in real disposable income because all their income through the CPP and OAS is inflation protected. As you start to bring in an element of company pension which is not indexed, obviously the higher you go the worse off the individual will be relative to what they were when they retired.

So the figures on this example show that if the company pension is a fairly low one at $3,000 a year in current terms then over a 10-year period this is equivalent to an average drop of 1.2% of real disposable income every year; as the company pension increases to $6,000, it is equivalent to just under a 2% per annum drop; and as you move up to four times that, $24,000, it is equivalent to a 3.5% drop.

This shows to us that the individuals with the lower pensions . . . really, their immunity from inflation is substantially protected by the CPP and the OAS. It sounds strange that the ones with the higher company pensions which are not indexed are the ones who will tend to be hit the most relative to their position at date of retirement.

Of course, it would be illogical for us to suggest the government should only mandate inflation protection on higher pensions so we again reached the conclusion that based on those figures we believe inflation protection is not needed.

[*Traduction*]

initiales à un niveau inférieur? Les employés, lorsqu'ils se voient donner le choix, optent toujours pour des pensions initiales plus élevées. Ils ne sont pas prêts à accepter des pensions initiales moins élevées en retour de la protection contre l'inflation.

Donc, la question est de savoir si le gouvernement peut faire le raisonnement suivant. Nous savons ce qui est bon pour vous. Nous allons vous forcer éventuellement à toucher des pensions initiales inférieures. Le gouvernement a eu et continue d'avoir à peu près la même attitude vis-à-vis de la question de l'immobilisation. Il a essayé, il essaie de protéger les gens contre eux-mêmes.

En notre nom et au nom de nos clients, nous tenons à lui dire que nous préférons que ce soit les employeurs qui choisissent le meilleur équilibre possible, le jeu se faisant entre la réduction à longue échéance des pensions initiales et la protection contre l'inflation.

Je vous demanderais maintenant de bien vouloir passer à la diapositive n° 2.

Je vous soumets le cas dans un avenir lointain où presque tous les pensionnés qui auraient travaillé à un moment ou à un autre recevraient les pensions entières du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse, lesquelles pensions seraient indexées, et qui toucheraient également des pensions de compagnie à divers niveaux, lesquelles ne seraient pas indexées. Et je pars d'une augmentation des prix hypothétique de 5 p. 100. Sur une période de 10 ans à compter de la retraite, soit de 65 à 75 ans, il est possible de voir quelle pourrait être la baisse initiale du revenu réel disponible. Il est évident que pour celui qui ne toucherait pas de pensions de compagnie, il n'y aurait pas de baisse dans le revenu réel disponible. Tout son revenu proviendrait du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse, qui seraient protégés contre l'inflation. Pour celui qui toucherait une pension de compagnie, laquelle serait non indexée, plus le revenu d'avant la retraite aurait été élevé, plus il y aurait perte par rapport à ce revenu.

Donc, avec une pension de compagnie relativement peu élevée, par exemple 3,000 dollars actuels par an, la baisse du revenu réel disponible par an serait en moyenne de 1.2 p. 100 au cours d'une période de 10 ans. Avec une pension de compagnie de 6,000 dollars, la perte serait d'un peu moins de 2 p. 100 par année. Avec 24,000 dollars, soit quatre fois plus, la perte serait d'à peu près 3.5 p. 100.

Ce qui montre que ceux qui touchent de faibles pensions sont davantage protégés contre l'inflation du fait du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse. C'est étrange, mais ce sont ceux qui touchent des pensions de compagnie plus élevées, lesquelles ne sont pas indexées, qui sont le plus touchés par rapport à leur situation d'avant la retraite.

Evidemment, il serait illogique de notre part de proposer au gouvernement qu'il instaure un dispositif de protection obligatoire contre l'inflation seulement pour les pensions les plus élevées. Aussi, nous en venons à la conclusion, sur la foi de

[*Text*]

We would prefer and our clients would prefer . . . and you have heard this before—that in terms of future service employers be left to give their ad hoc increases and to choose whatever level of lower initial retirement income and higher level of inflation protection they want to give. If you wish to assist employers who are in certain financial difficulty in providing these ad hoc increases, you could suggest funding requirements for providing ad hoc increases be slackened.

These are our conclusions and probably the conclusions of most of our clients, but we recognize you may conclude differently. If you conclude that some legislation is necessary, we have in our first issue, the May issue, of *Benefits Letter* tried to illustrate why excess interest does not work, and you have heard that from other groups.

Basically, there are three main reasons. One is that it was originally proposed as a means for employers to be immunized, to be able to invest their funds and immunize themselves against risk of deficits, and that is impossible. Another problem is that even if inflation carries on decreasing at the current time for the next year or two the excess interest formula would lead to increasing levels of inflation protection until it finally drops. In other words, the lag does not assist the situation. Thirdly, it is difficult to explain.

So if legislation is considered necessary we would prefer to see the CPI being used in some way as a basis. We believe the actual CPI is inappropriate because the basket of goods does not allow for substitution of cheaper goods for more expensive goods, nor does it allow any improvements in quality of the goods underlying the basket. So if the CPI is to be used we suggest limiting it to some percentage of CPI.

Once you have chosen what percentage increase would have to be used for any legislation if required, you then have to decide on what pension that is to be based. The question is should the government be concerned about pensioners with high levels of pensions, and we say no. Under the Canada Pension Plan you are only trying to protect people with lower income levels; the YMPE is the lower income level. Under the GIS you are trying to protect people in need, and we say, likewise, if you are trying to legislate inflation protection under private pension plans then do not worry about the people with the high pensions; just look at the ones with the low pensions, although unfortunately, that first chart you saw proved—to me, at least—that the ones with the low pensions may already be receiving relatively high inflation protection under the government pensions.

[*Translation*]

ces chiffres, que la protection contre l'inflation n'est pas nécessaire.

Nous préférerions, nos clients préféreraient, et je suis sûr que vous avez entendu cette opinion auparavant, que pour ce qui est du service futur, les employeurs aient le choix d'accorder des augmentations ponctuelles au besoin et de déterminer le niveau des pensions initiales comme le niveau de la protection contre l'inflation. Si vous voulez aider les employeurs en difficultés financières à accorder certaines de ces augmentations ponctuelles, vous pouvez toujours proposer un relâchement des exigences touchant la capitalisation en vue de telles augmentations.

Ce sont nos conclusions et les conclusions de la plupart de nos clients, mais nous savons très bien que vous pouvez vous-mêmes en arriver à d'autres conclusions. Si vous décidez d'agir au niveau de la loi, nous vous rappelons que dans notre numéro de mai de *Benefits Letter*, nous avons essayé de montrer pourquoi l'approche qui consiste à avoir recours à l'intérêt excédentaire n'est pas indiquée. D'autres groupes vous l'ont d'ailleurs signalé.

Il y a trois raisons principales à cela. D'abord, ce devait être un moyen pour les employeurs de se protéger totalement. Ils devaient pouvoir investir ces fonds de façon à se protéger totalement contre les risques de déficit. Or, c'est impossible. Il y a également le fait que même si l'inflation continue de décroître à son rythme actuel pour un an ou deux ans encore, la formule qui a recours à l'intérêt excédentaire amène des niveaux de protection contre l'inflation toujours grandissants. Tellement que finalement elle n'est plus possible. En d'autres termes, l'écart est impossible à combler. Troisièmement, la formule est difficile à expliquer.

Donc, si une loi est nécessaire, nous préférons que ce soit l'indice des prix à la consommation qui soit utilisé comme point de départ. Tel quel, il n'est pas idéal parce que son panier de denrées ne permet pas la substitution de denrées moins chères contre des denrées plus chères, non plus que l'amélioration éventuelle de la qualité des denrées qui forment ce panier. Donc, ce que nous recommandons, c'est qu'un certain pourcentage seulement de l'indice des prix à la consommation soit utilisé.

Une fois le pourcentage d'augmentation choisi, dans le cadre d'une loi, le cas échéant, il faut décider à quelle pension il doit s'appliquer. La question est de savoir si le gouvernement doit se préoccuper des pensionnés qui touchent des pensions élevées. Selon nous, non. En vertu du Régime de pensions du Canada, vous essayez de protéger seulement les gens qui ont de faibles revenus. Ce sont les G.M.A.D.P. qui sont utilisés. Avec le supplément de revenu garanti, vous essayez de protéger les gens qui sont dans le besoin. Selon la même logique, nous disons que si vous voulez instaurer une certaine protection contre l'inflation dans les régimes de pensions privés, vous devez éviter de vous en faire pour les gens qui touchent des pensions élevées. Vous ne devez vous préoccuper que de ceux qui touchent de faibles pensions, même si c'est le groupe, malheureusement, du moins, c'est ce que je déduisais, personnellement, du premier tableau, qui est le mieux protégé, toutes

[*Texte*]

Overhead 3: Here is an example of one mechanism which would involve indexing at some level on a first tier of company pension. Consider an example of an individual who retired in January 1977 and increases under the law at that time were to be based only on the first dollar *x* of company pension, where in this example *x* happens to be the previous year's Old Age Security pension. That is just an example. In other words, we are saying that if you are going to legislate a basic tier of pension to be indexed in some way then probably that basic tier should go up in line with some outside index such as the Old Age Security. In this example we are also saying the percentage increase that is chosen equals 75% of the CPI increase in the previous year.

So if you apply that formula, let us have a look at three different individuals in these three columns who retired in 1977. The first individual had a pension of $1,000 in 1977, which was lower than the Old Age Security pension. According to this formula the full $1,000 would be indexed by 75% of the CPI and that level of indexation would continue year after year until such time as the person's pension happens to hit the Old Age Security pension in that year, at which time they have reached the Old Age Security level and then that Old Age Security pension level is indexed. The next individual received a $3,000 pension on retirement in 1977. That was higher than the Old Age Security and therefore only the first $2,000 or whatever it was in 1977 of Old Age Security—only that first chunk would be indexed at 3/4% of the CPI. So you can see that the higher the initial pension the lower the level of inflation protection.

So to summarize, the individual whose level of pension was $1,000 would get a 1.5% annual compounded increase for the period January 1, 1977 to January 1, 1983. The individual at $3,000 would have received an average of 5% and the individual at $6,000 an average of 2.6%. Just compare that with the average increase in the CPI during that period of 10%. In other words, we are saying 75% of the CPI, which is 7.5% over that period, is given to the first individual and the others get proportionately lower amounts. That is one of many proposals that could be used if you conclude that inflation protection is necessary.

We have little time and we would be pleased to discuss other proposals to any subcommittee or to the committee at a later stage.

One other alternative would be that you would only insist on indexing at some level if the person's pension is below a certain

[*Traduction*]

proportions gardées, contre l'inflation en vertu du dispositif gouvernemental.

La diapositive numéro trois vous donne un exemple de mécanisme qui aurait pour effet d'indexer le premier niveau d'une pension de compagnie. Prenez le cas d'une personne qui aurait pris sa retraite en janvier 1977, les augmentations de sa pension de compagnie étant fondées sur un certain montant, ce montant se trouvant à être la pension de sécurité de la vieillesse pour l'année précédente. C'est seulement un exemple. En d'autres termes, nous disons que si un certain niveau de cette pension doit être indexé de par la loi, ce niveau doit correspondre à un niveau comparable à celui de la pension de sécurité de la vieillesse. Dans ce cas, le pourcentage d'augmentation choisi est 75 p. 100 de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation l'année précédente.

Essayons d'appliquer, si vous le voulez bien, cette formule au cas d'une personne qui aurait pris sa retraite en 1977 dans les trois colonnes qui suivent. D'abord, la personne aurait touché en 1977 une pension de 1,000 dollars, ce qui aurait été moindre que la pension de la sécurité de la vieillesse. Selon la formule, les 1,000 dollars entiers auraient été indexés au taux de 75 p. 100 de l'indice des prix à la consommation, et ce taux d'indexation aurait été maintenu année après année jusqu'à ce que la pension de la personne atteigne le niveau de la pension de sécurité de la vieillesse pour une année entière. À ce moment-là, sa pension aurait été la même que la pension de sécurité de la vieillesse et elle aurait été indexée au même taux. La deuxième personne aurait touché une pension de 3,000 dollarsau moment de sa retraite en 1977. Dans ce cas, sa pension aurait été plus élevée que la pension de sécurité de la vieillesse, de sorte que seulement les premiers 2,000 dollars de sa pension, ou quelque ait été la pension de sécurité de la vieillesse en 1977, auraient été indexés aux trois quarts de l'indice des prix à la consommation. Donc, plus la pension initiale aurait été élevée, moindre aurait été le niveau de protection contre l'inflation.

En résumé, la personne qui aurait touché une pension de 1,000 dollars aurait eu droit à une augmentation composée annuelle de 1.5 p. 100 pour la période s'échelonnant du 1er janvier 1977 au 1er janvier 1983. La personne qui aurait touché une pension de $3,000 aurait reçu une moyenne de 5 p. 100 et la personne qui aurait touché une pension de 6,000 dollars aurait reçu une moyenne de 2.6 p. 100. Au cours de la même période, l'augmentation moyenne de l'indice des prix à la consommation aurait été de 10 p. 100. Dans le premier cas, la personne aurait touché 75 p. 100 de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, soit 7.5 p. 100 au cours de cette période. Dans les autres cas, elle aurait touché des augmentations proportionnellement moindres. C'est une des nombreuses formules qui pourraient être utilisées, selon nous, si vous en venez à la conclusion qu'une protection contre l'inflation est nécessaire.

Nous avons très peu de temps, mais nous sommes prêts à discuter de n'importe quelle autre proposition avec un sous-comité du Comité ou le Comité lui-même plus tard.

Vous pourriez également décider d'indexer seulement un certain niveau, dans le cas où la pension de la personne

[*Text*]

level. Let us say the level is $3,000 this year. If a person's pension exceeds that, then you do not insist on any inflation protection until such time as this level which moves up from year to year hits their actual pension income that they are getting from the company. That of course would be a little cheaper for plan sponsors and probably more favourable, but there are certain problems associated with it.

• 1545

So far, I have only considered inflation protection for future service in the post retirement years. We feel very strongly that you should not mandate inflation protection for active members before retirement. If you do, employers will probably find ways of reducing their initial benefit formula very substantially in order to be able to absorb the cost. Also, bear in mind that there is currently no legislation which forces employers to give minimum rates of wage increases to their active employees as long as they are earning above the minimum wage. Likewise, we do not feel it is appropriate in a pension plan.

In terms of terminated vested members between the period of termination and their retirement age, we are going to say no, because we feel it is sufficient for them to get improved vesting and have the 50% cost-sharing rule. If you have to mandate inflation protection for them, they would get inflation protection after they reach age 65. But do not do it for the period before age 65.

Moving on to past service, already accrued pensions which would include current pensioners and current terminated vested members . . . Hearing people talk about excess interest being used in the past to substantially reduce employer cost led us to examine employer costs in the last few years. If you have a look at chart 4, we show the various years from 1969 to 1981 and the approximate percentage employer contribution under trustee pension plans as a percentage of payroll. In the second column, we have worked out, for each of those years, the average employer contribution per member. In the third column, we show the average industrial wage on an annual basis for each of those years. The fourth column simply takes the ratio of the average employer contribution per member divided by the average wage. We see in 1969 that the average contribution was 5.6%. It slowly increased during the inflationary years up to 1978, where it reached 8.4%. Subsequently, in 1979, and then in 1980-1981, it was reduced slightly to 6.9%.

One might conclude that in the last few years there is some evidence of employers' using excess interest to reduce contributions. I would argue that part of the reason is that finally, in about 1978 and 1979, actuaries started to get less conservative in their assumptions and managed to bring the interest rate

[*Translation*]

s'établirait à un certain niveau. Supposons que cette pension serait de 3,000 dollars par an. Au-delà, il n'y aurait pas de protection contre l'inflation tant et aussi longtemps, le niveau augmenterait d'année en année, que cette pension ne correspondrait pas à la pension de la compagnie. Ce serait probablement moins cher pour ceux qui offrent des régimes, mais il y aurait un certain nombre de problèmes.

Jusqu'à présent, je n'ai parlé que de la protection contre l'inflation pour le service futur lors des années qui suivent la retraite. Pour ce qui est de la protection obligatoire contre l'inflation dans le cas des participants actifs avant la retraite, nous y sommes fortement opposés. Si vous décidez d'agir en ce sens, nous pensons que les employeurs trouveront probablement le moyen de réduire leurs coûts en réduisant le niveau de leurs prestations initiales. Il ne faut pas oublier qu'il n'y a pas actuellement de loi qui force les employeurs à accorder aux employés des augmentations de salaire minimum tant et aussi longtemps que leurs salaires se situent au-delà du salaire minimum. Nous pensons qu'il ne devrait pas en être autrement dans les régimes de pensions.

Pour ce qui est des participants ayant des droits acquis à la pension et ayant cessé de travailler, entre le moment où ils ont cessé de travailler et le moment où ils prennent leur retraite, nous disons non également. Nous estimons que la dévolution améliorée et l'application avec la règle du partage des coûts à 50 p. 100 sont suffisantes dans leur cas. Si vous devez leur accorder une protection contre l'inflation, il faut que cette protection s'applique une fois qu'ils ont atteint l'âge de 65 ans. Selon nous, vous devez éviter de leur accorder cette protection avant ce stade.

En ce qui concerne le service antérieur, les pensions déjà acquises par les pensionnés actuels, et les pensionnés en puissance . . . Ce que nous avons entendu au sujet de l'intérêt excédentaire qui aurait été utilisé dans le passé pour réduire considérablement les coûts des employeurs nous a amenés à examiner de près ces coûts au cours des dernières années. À notre tableau 4, nous vous indiquons pour les années 1969 à 1981, le pourcentage de la liste de paye des employeurs qui a été utilisée pour des cotisations à des régimes de pensions en fiducie. Dans la deuxième période, nous avons établi, pour chacune de ces années, la cotisation moyenne des employeurs par participant. Dans la troisième colonne, nous indiquons le salaire industriel moyen sur une base annuelle pour chacune de ces années. La quatrième colonne indique simplement que le rapport entre la cotisation moyenne des employeurs par participant et le salaire moyen. Nous pouvons constater qu'en 1969, la cotisation moyenne a été de 5.6 p. 100. Elle s'est lentement accrue au cours des années inflationnistes jusqu'en 1978 où elle a atteint 8.4 p. 100. Puis, en 1979, en 1980-1981, elle s'est un peu résorbée à 6.9 p. 100.

Il est certainement possible de prétendre qu'au cours des dernières années, les employeurs ont semblé avoir recours à l'intérêt excédentaire pour réduire leurs coûts. Je pense quant à moi qu'une des raisons a pu être qu'en 1978 et 1979, les actuaires ont commencé à se montrer moins conservateurs

[*Texte*]

assumptions, under their valuations above 5%, to more realistic levels, which would, in turn, naturally reduce the level of employer contributions. Based on this, our experience with clients and on this survey, many of them have chosen to give ad hoc increases and raise initial retirement income.

In terms of legislating past service, the green paper had a proposal that excess interest above 7% be passed on to pensioners. We feel it is extremely unfair that the companies who have bought insured annuities and government annuities in the past in order to release their obligation to pensioners would now be protected from this proposal. Accordingly, based on what we have said, we believe it is inappropriate to have any legislation at all applying to accruals to date.

What, then, should the government do with current pensioners, terminated vested members and current active members who are close to retirement? The GIS remains the most efficient mechanism available for distributing government money to individuals in need. It reduces suffering in the cheapest manner. It is imperative that the single life GIS be raised and I am glad to hear that so many other groups before us have said the same.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): When would you raise it?

Mr. Markham: We also recognize that the government has to finance this in some way. This is a problem. At first, we considered financing it by some kind of payroll tax for companies who have no pension plan or a plan which does not meet certain requirements. But so many small employers feel they could not possibly afford a payroll tax that we reject that idea.

The alternative, which we feel may have some merit, is imposing a surtax on Old Age Security. As long as this surtax is not 100%, then the Old Age Security is still a universal pension. We believe the individuals with high total income in retirement would not desperately mind receiving higher tax on their Old Age Security.

We conclude, therefore, that while we and our clients believe this is not an area for government action—and I tried to show you why earlier in this presentation—we recognize that the government must address the issues and reach a conclusion. If the committee concludes that some legislation is necessary, then we believe the idea I mentioned, namely protecting the first tier of pension, be considered. It may be acceptable to the private sector as long as companies are given flexibility to absorb any extra costs which they feel they cannot afford by means of adjustments in initial benefit levels.

[*Traduction*]

dans leurs hypothèses et à rajuster leurs prévisions touchant les taux d'intérêt. Ils les ont ramenés à des niveaux beaucoup plus réalistes au-dessus de 5 p. 100. Il en a évidemment résulté une réduction du niveau de la cotisation des employeurs. D'après les résultats du sondage que nous avons mené auprès de nos clients, il semble par ailleurs que beaucoup d'entre eux choisissent dans ces circonstances d'accorder des augmentations ponctuelles et de relever le niveau des pensions initiales.

Pour ce qui est de la loi touchant le service antérieur, le Livre vert recommande que l'intérêt excédentaire dépassant 7 p. 100 aille aux pensionnés. Nous pensons quant à nous qu'il serait extrêmement injuste que les compagnies qui ont acheté des rentes garanties et des rentes du gouvernement dans le passé pour s'acquitter de leurs obligations vis-à-vis de leurs pensionnés soient pénalisées par cette mesure. Et selon le principe que nous avons déjà établi, nous pensons que n'importe quelle loi qui s'appliquerait aux droits à ce jour serait inappropriée.

Dans ce cas, que pourrait faire le gouvernement pour les pensionnés actuels, ceux qui ont des droits acquis et qui ont cessé de travailler et ceux qui sont en activité et près de leur retraite? Le Supplément de revenu garanti reste le moyen de distribuer l'argent le plus efficace aux mains du gouvernement. C'est le moyen le moins cher d'intervenir auprès de ceux qui sont dans le besoin. Il est impérieux que le Supplément de revenu garanti pour les personnes seules soit augmenté. Nous sommes heureux que d'autres groupes avant nous souscrivent également à la recommandation.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Quand voudriez-vous qu'il soit augmenté?

M. Markham: Nous savons par ailleurs que le gouvernement doit financer une telle mesure. C'est un problème. Nous avons d'abord songé à une forme de financement qui ferait appel à un impôt spécial sur la liste de paye des compagnies qui n'ont pas de régimes de pension propres ou de régimes qui répondent à certains critères. Il y a cependant tellement de petits employeurs qui estiment ne pas avoir les moyens de payer une taxe sur la liste de paie que nous avons dû rejeter cette idée.

Une autre possibilité, qui pourrait être acceptable selon nous, serait d'imposer une surtaxe sur les pensions de sécurité de la vieillesse. Tant et aussi longtemps que cette surtaxe n'atteindrait pas 100 p. 100, la pension de sécurité de la vieillesse resterait universelle. Nous pensons que les personnes qui ont un niveau de revenu très élevé à la retraite ne s'opposeraient pas trop énergiquement à l'idée d'une taxe plus élevée sur les pensions de sécurité de la vieillesse.

En conclusion, nous disons que si nous et nos clients croyons que ce n'est pas un domaine où doit intervenir le gouvernement à ce moment-ci, nous avons indiqué pourquoi un peu plus tôt, nous n'en réalisons pas moins que celui-ci doit faire face aux problèmes et leur trouver une solution. Si le Comité voyait l'utilité d'une loi, nous croyons qu'il devrait s'en tenir à notre proposition voulant que ce soit le premier palier de la pension qui soit touché. Le secteur privé pourrait être d'accord avec une telle mesure à condition qu'il se voit accorder la souplesse nécessaire pour absorber les coûts supplémentaires en rajustant

[*Text*]

We will be pleased to expand on this at a later stage if you wish.

I now give you Paul Winokur, who is going to talk about coverage.

Mr. Paul M. Winokur (Consulting Actuary, Peat, Marwick and Partners Management Consultants): Thank you very much.

I believe, next to the area of pensioners in poverty, coverage is the most important issue, more important than mandated inflation protection. First of all, I would say the only effective way to solve the inadequacy of coverage problem is through some modest mandating of pensions, whether it is a modest mandating of private pensions or a modest increase in government pensions, particularly the OAS benefit. I would like to concentrate on areas where there still might be some hope that the private sector will show some improvements in the coming years.

The task force commissioned two background notes, numbers three and four, which I have reviewed . . . number three being on point in time coverage; number four being on lifetime coverage.

One of the key conclusions in the point in time coverage note is that, overall, 43% of private sector workers between the ages of 25 and 64 with earnings between 1 and 1.5 times the average wage were not covered by an employer-sponsored pension plan or RRSP. Clearly, this concludes that there is inadequate coverage for middle-income as well as low-income earners, and I would have to share this conclusion. It is noted in the background note that there was no provision made for membership in deferred profit-sharing plans. However, it was estimated this might be in the order of 100,000 Canadians.

In recent years, we have observed a trend towards the profit-sharing or incentive compensation area, so it is conceivable that the DPSP type of plan may take more prominence in the future.

I would like to comment on the lifetime coverage note by saying that one of the conclusions noted in the green paper is that one in six Canadians could expect a 25% decline at least in net replacement upon retirement. With certain modest reforms it could be reduced to one in eight or one in ten, depending on which of the scenarios we look at. The green paper seems to conclude that one in ten is unacceptable.

I commend the task force on the quality of those background notes. For some years I have been waiting to see a net replacement ratio concept which looked at more than just the fundamentals, at savings rates, private savings, disavings, equity value in homes and imputed rent on homes. I believe it is most instructive and I think the task force has gone out of its way to make a fair presentation of the facts.

[*Translation*]

le niveau des prestations initiales. Nous pouvons y revenir un peu plus tard si vous le désirez.

Pour l'instant, je dois céder la parole à Paul Winokur pour qu'il vous entretienne de la question de la garantie.

M. Paul M. Winokur (actuaire consultant, *Peat, Marwick and Partners Management Consultants):* Merci beaucoup.

Je pense qu'après la question de la pauvreté chez les pensionnés actuels, la plus importante, elle vient même avant la protection obligatoire contre l'inflation, est la question de la garantie. Je voudrais d'abord dire que selon moi, le moyen le plus efficace de résoudre ce problème de la garantie est de prévoir de façon limitée l'application obligatoire de régimes de pensions, qu'il s'agisse de régimes de pensions privés ou de régimes de pensions gouvernementaux comme la Sécurité de la vieillesse. Je voudrais d'abord insister sur les possibilités d'amélioration dans le secteur privé au cours des prochaines années.

Le groupe de travail a demandé deux documents de base, les numéros 3 et 4, que j'ai examinés. Le numéro 3 porte sur la garantie pour une période déterminée, le numéro 4, sur la garantie pour la vie.

Une des conclusions clés du document sur la garantie pour une période déterminée est que de façon générale, 43 p. 100 des travailleurs du secteur privé entre 25 et 64 ans, avec des salaires équivalant à 1 ou 1.5 p. 100 du salaire moyen, ne sont pas protégés par un régime de pension offert par leurs employeurs ou par un REER. Il en ressort nettement que la protection n'est pas suffisante pour ceux qui touchent des faibles revenus et des revenus moyens. Je suis bien de cet avis. Il y a une note dans ce document de base qui indique qu'on n'a pas tenu compte des personnes payant des régimes de participation différée aux bénéfices. Cependant, nous savons qu'il y en a à peu près 100,000 au Canada.

Au cours des dernières années, nous avons pu observer une certaine tendance dans le sens des régimes de participation aux bénéfices ou de systèmes de primes. Il se peut donc que les régimes comme les régimes de participation différée aux bénéfices prennent une place de plus en plus importante à l'avenir.

Pour ce qui est du document sur la garantie pour la vie entière, je me bornerai à rappeler que le Livre vert fait état du fait qu'un Canadien sur six peut s'attendre à une baisse d'au moins 25 p. 100 de son revenu net à la retraite. Avec quelques réformes limitées, cette proportion pourrait être ramenée à un sur huit ou un sur dix, selon les circonstances. Le Livre vert semble estimer qu'une proportion de un sur dix serait quand même inacceptable.

Je tiens à féliciter le groupe de travail pour la qualité de ces documents de base. J'attendais depuis des années un concept du revenu de remplacement net qui allait au-delà des éléments fondamentaux comme les taux d'épargne, l'épargne des particuliers, la désépargne, la valeur nette des maisons et le loyer fictif rattaché aux maisons. C'est un document très intéressant. Le groupe de travail a tout fait pour présenter les faits entourant la question.

[*Texte*]

I would like to comment briefly on the value of equity in a home. It has been my observation that in recent years there has been regeneration going on in many urban and suburban neighbourhoods. Many people, approaching their retirement years, are dissaving and taking advantage of some equity in their homes by going into apartments, smaller homes or condominiums. I believe the assumption made by the task force in the background note, where approximately one half of the equity in a home would be annuitized, is reasonable. This is useful in private pension planning; it is also most useful in looking at the question of how many Canadians will achieve a 25% decline in their living standards after retirement.

• 1555

One of the areas just glossed over in the backer note is the area of the reverse annuity mortgage as being a possible area. We do not sell reverse annuity mortgages in Canada; however, I believe it is done in Europe. One area which the life insurance industry might look at to facilitate the taking advantage of equity in homes is by the sale of reverse annuity mortgages.

The Chairman: Yes, I will tell you what my problem is. We have Ontario Economic Council, and I would like some time for questioning.

Mr. Winokur: Very good, thank you.

I believe there is one area that might be examined and that is the area of private sector association plans. I believe the task force is familiar with concepts such as the Canadian Life and Health Insurance Association uniform pension plan, and the Retail Council of Canada pension plan. These programs have had very little success in the last year or two but they are just getting going. I believe it would be very interesting to see what would happen if some of these plans were to take off and if further research were to be performed, based on various scenarios of growth in these types of plans. They hit the target groups in the private sector which obviously have the poorest coverage: the retail sector, the service sector and the community business and social service sector. Of course, those programs would all be voluntary programs and then we have to readdress the issue of mandatory coverage.

In relation to that, the life insurance industry has excess capacity today. I believe, even though there has been a low success rate in some of these uniform pension plans in recent years, the life insurance industry will be most aggressive in marketing these as they are looking for new avenues of funds.

In conclusion, on this area of coverage, it is clearly difficult to predict the degree of success of some of these possible initiatives by the private sector. Where there is a current inadequacy of coverage we have already indicated we would like to see improvements in programs such as GIS or possibly OAS.

To the extent there is some concern about the universality of OAS in providing increases to everyone, surtaxes or special tax-back features might be considered, particularly for

[*Traduction*]

Je voudrais revenir brièvement sur la notion de la valeur nette des maisons. J'ai remarqué qu'au cours des dernières années, plusieurs quartiers urbains et quartiers de banlieue se sont reconstruits. Par ailleurs, beaucoup de personnes, approchant de la retraite, désirent profiter de leurs épargnes et de la valeur nette de leur maison, ils vont vivre dans des appartements, de plus petites maisons ou des condominiums. L'hypothèse du groupe de travail, dans son document de base, voulant qu'environ la moitié de la valeur nette d'une maison soit sous forme de rentes est raisonnable. C'est une donnée qui peut se révéler utile dans le processus de planification des pensions privées. Elle peut être utile également dans la question de savoir combien de Canadiens risquent de connaître une détérioration de 25 p. 100 de leur niveau de vie après la retraite.

Les hypothèques inversées ont également été évoquées. Il n'existe pas d'hypothèques inversées au Canada mais on peut les obtenir en Europe je crois. La vente par les compagnies d'assurance-vie d'hypothèques inversées permettrait aux personnes possédant une maison de mettre leur avoir à profit.

Le président: Je voudrais laisser du temps au Conseil économique de l'Ontario.

M. Winokur: D'accord.

Nous devrions également examiner les régimes en association du secteur privé. Vous avez certainement entendu parler de la caisse de pensions mise sur pied par l'association canadienne d'assurance-vie ainsi que des régimes de pensions du Conseil de détaillants du Canada. Il ne s'agit que d'un début, mais au cours des deux dernières années, ils n'ont pas eu beaucoup de succès. Il serait intéressant de voir ce qui arriverait si ce type de caisse de pensions parvenait à décoller et à faire ensuite des prévisions en fonction de différents scénarios de croissance. Ces régimes de pensions sont destinés en principe aux travailleurs du secteur privé qui sont moins bien desservis jusqu'à présent, à savoir les travailleurs des magasins de détails, des services ainsi que des services sociaux et communautaires. Comme il s'agirait de régimes facultatifs, la question de la couverture obligatoire se poserait à nouveau.

Ce secteur devrait en principe intéresser les compagnies d'assurance-vie. Même si ces régimes de pensions uniformes n'ont eu qu'un succès mitigé jusqu'à présent, les compagnies d'assurance-vie vont certainement se lancer dans une promotion énergique afin de recueillir de nouveaux fonds.

Il est bien entendu difficile de prévoir dans quelle mesure ces initiatives du secteur privé réussiront ou non. Dans la mesure où certains secteurs ne bénéficient pas d'une couverture suffisante, le supplément de revenu garanti et les prestations de sécurité de la vieillesse devraient être relevés.

Vu qu'un relèvement de prestations de sécurité de la vieillesse ne profiterait pas nécessairement à tout le monde, on devra peut-être envisager des surtaxes ou des dégrèvements

[*Text*]

married couples. This is where we have to address briefly the issue of homemakers. I personally believe it would be difficult to bring homemakers into the CPP. However, I believe the same effect could be achieved by a sizable increase in OAS benefits for single people with a less modest increase in OAS benefits for married couples. In other words, we would start to make a distinction between single and married couples on the OAS benefit. The only concern I have in that is that if we do it directly that might be fine; if we do it indirectly through the tax system, I believe many women would object to the concept of a joint tax return in Canada.

I would like to make a brief comment on coverage of long-term disability protection. The green paper notes that long-term disability protection is being reviewed by Ottawa and the provinces. I personally believe long-term disability protection is one area with more inadequate coverage than there is for pensions. That has been documented by the Canadian Life and Health Insurance Association and its predecessor organization.

• 1600

Currently the maximum CPP disability benefit is $337 per month. That is clearly inadequate. I believe the most recent coverage rate of private sector employees that I have seen for either group long-term disability protection or individual income protection programs is in the order of 40%, which is slightly less than the 45% coverage rate for pensions.

I will simply conclude my remarks at that stage.

The Chairman: Thank you very much, Paul and Barrie and Ian.

At least I must say you are one of the few groups that have taken the opportunity to break away from the monolithic approach taken by the Business Committee vis-à-vis inflation protection, at least excess interest approach, and given this committee some parameters to at least—or coverage as an example as well is what Flora MacDonald says.

Clearly, as I mentioned in my speech today at lunch-time, the Business Committee have taken a viewpoint that it is zero: You cannot do anything on excess interest and inflation protection. You run the danger when you do that, if you give us no options, that we are going to have to come up with something that is, in between us, totally not acceptable. At least from that standpoint you have given us—along with, I must admit, I suppose Dofasco, which is going to be the last today, General Motors and another group who have had experience on either ad hoc arrangements or mandatory inflation protection basis—some parameters for discussion purposes when we come to writing our report. I thank you for that.

This is something that has always intrigued me on this inflation protection. If you take a look at the chart that is behind you on the wall, in 1978 you had the employer contribution as a percentage of the average industrial wage at 8.4%.

[*Translation*]

d'impôt, surtout à l'intention des couples. Venons-en maintenant aux femmes au foyer. Il serait difficile, je pense, de les faire bénéficier du Régime des pensions du Canada. On obtiendrait toutefois le même résultat grâce à une majoration importante des prestations de la sécurité de la vieillesse pour les célibataires ainsi qu'un relèvement plus modeste pour les couples mariés. Autrement dit, on ferait une distinction entre le célibataire et les couples mariés aux fins des prestations de la sécurité de la vieillesse. Si on le fait directement cela marchera sans doute, par contre si on agit par la voie de l'impôt sur le revenu, je pense que de nombreuses femmes refuseront de remplir une déclaration d'impôt conjointe.

Je voudrais également dire quelques mots concernant les pensions d'invalidité à long terme. Le Livre vert signale qu'Ottawa et les provinces passent actuellement en revue ce type de couverture. J'estime pour ma part que la couverture assurée par les pensions d'invalidité à long terme laisse encore plus à désirer que les pensions de retraite. Cela a d'ailleurs été confirmé par l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie ainsi que par l'organisation qui l'a précédée.

Actuellement, la limite des prestations d'invalidité versées en vertu du Régime de pensions du Canada est de 337 dollars par mois, ce qui est nettement insuffisant. Je crois que les employés du secteur privé, qu'il s'agisse des protections collectives pour invalidité à long terme ou de protection individuelle du revenu, sont protégés jusqu'à concurrence de 40 p. 100, ce qui est légèrement inférieur au taux de protection de 45 p. 100 qui s'applique aux pensions.

Cela met un terme à ce que j'avais à dire.

Le président: Merci infiniment, Paul, Barrie et Ian.

Je dois dire que vous êtes l'un des rares groupes à vous être détachés de l'optique monolithique adoptée par le Comité des affaires quant à la protection contre l'inflation, du moins pour ce qui est de l'intérêt excédentaire, et à avoir donné à ce Comité une certaine marge de manoeuvre à cet égard, comme le disait Flora MacDonald.

Comme je l'ai dit aujourd'hui lors du déjeuner, le Comité des affaires a adopté un point de vue nihiliste, à savoir qu'on ne peut rien faire à propos de l'intérêt excédentaire et de la protection contre l'inflation. On court ainsi le danger, si on ne nous donne pas d'autres choix, d'imposer quelque chose qui, entre nous, serait totalement inacceptable. Vu la démarche que vous avez adoptée, ainsi que, je le concède, Dofasco, qui sera notre dernier témoin aujourd'hui, General Motors et un autre groupe qui ont déjà conclu des accords spéciaux ou qui prévoient une protection obligatoire contre l'inflation, vous nous avez laissé une marge de manoeuvre permettant la discussion lorsque nous rédigerons notre rapport. Je vous en remercie.

C'est là un élément qui m'a toujours intrigué. Si vous examinez le tableau qui se trouve derrière vous sur le mur, la cotisation de l'employeur en 1978 calculée en pourcentage du salaire moyen dans l'industrie était de 8,4 p. 100. Étant donné

[*Texte*]

Is it fair to say that as a result of the rate of return on pension funds from 1978 on being higher than what had actuarially been forecast employers used those excess interests to decrease their costs?

Mr. Markham: I think it is more that, as I said, the actuaries were starting at that time to use higher and higher interest rate assumptions in the valuation.

The Chairman: What is the difference, though?

Mr. Markham: I guess I would conclude that over the last three years they have probably been taking some of that excess interest into company money. I want to point out one thing here, though: The level in 1981—and I have not been able to do it since then—was 6.9% according to that graph, and that is still higher than it was in 1972 and 1969. I agree that maybe in the last two or three years some of those excess interest earnings may have been used in some way to reduce the employer contributions, but I still say it is at an historically high level.

The Chairman: Just along that, here you are in 1981 at 6.9% and you say that represents . . . But, on the level of the benefits between 1969 and 1981, the information we have been given is that all along they have improved it. If I take a look at the average benefit of, let us say, the defined benefit in 1969 and compare that plan in 1981, I do not think it would bear much resemblance. Therefore, comparatively, if your costs are relatively the same, let us say between 1972 and 1981, and your benefits have improved considerably, then it has been done because of some use, I take it, of a better performance in the pension fund than had been actuarially designed. Would that not be a fair interpretation?

Mr. Markham: Yes, I think so.

The Chairman: All right. This comes back down to a very basic question which has been put time and time again by retirees. I am not suggesting by any stretch of the imagination that there has been total abuse of the system. It is just that retirees have said: Fine; when you leave it on an ad hoc basis the union negotiates with the company . . . And to a large extent the excess interest has been used to improve benefits; I am not denying that, but it has been done for the benefit of the existing worker, and it is the retirees who come before us, the ones who are going down hill as inflation hits them, who are being hurt by this. They are telling us to do them a favour, that they should have a bit of a say in those funds that have been created. That is where we are having difficulty as a committee.

I am not suggesting I am buying the proposal as put out in the green paper, the external guide rate, but surely I would like to come up with something that is acceptable to the business community which also addresses the concerns of retirees because they are the ones who have had a rough row to hoe through it.

I am glad you have given us these numbers today because yesterday we sat with the Mercer. It is difficult as a politician to sit here; my field is not the actuarial sciences. We could have arguments going back and forth of discussions between

[*Traduction*]

que le taux de rendement des fonds de pension à partir de 1978 était plus élevé que les actuaires ne l'avaient prévu, peut-on dire que les employeurs ont utilisé cet intérêt excédentaire pour diminuer leurs frais?

M. Markham: Il vaudrait mieux dire, je crois, que les actuaires, à cette époque, se sont mis à prévoir des taux d'intérêt de plus en plus élevés pour effectuer cette évaluation.

Le président: Mais quelle est la différence dans ce cas?

M. Markham: Je suppose qu'au cours des trois dernières années, ces sociétés ont vraisemblablement versé une partie de cet intérêt excédentaire dans leur caisse. Mais je voudrais vous signaler que ce taux en 1981, et je n'ai pas pu faire de calcul depuis lors, était de 6,9 p. 100 selon ce tableau, ce qui est plus élevé qu'en 1972 et 1969. Peut-être effectivement qu'au cours des deux à trois dernières années, une partie des recettes de cet intérêt excédentaire ont servi, d'une façon ou d'une autre, à réduire les cotisations patronales, mais je maintiens que ce taux n'a jamais été aussi élevé.

Le président: En 1980, ce taux était de 6,9 p. 100 et vous dites que cela représente . . . mais pour ce qui est des prestations versées entre 1969 et 1981, les renseignements que nous avons reçus nous portent à croire qu'elles ont été améliorées. Si, par exemple, je compare le régime à prestations déterminées de 1969 à celui de 1981, je ne pense pas qu'il y aurait beaucoup de ressemblances. Par conséquent, comparativement parlant, si vos coûts sont à peu près les mêmes, disons entre 1972 et 1981, et que vous avez réussi à améliorer le taux de prestations, vous n'avez pu le faire que parce que, je suppose, le taux de rendement du fonds de pension a été plus élevé que ne le pensaient les actuaires. Cette interprétation ne serait-elle pas exacte?

M. Markham: Oui, je le suppose.

Le président: Bien. On en revient alors à une question fondamentale qui a été posée maintes et maintes fois par les retraités. Attention, je ne veux absolument pas dire qu'il y a eu abus du système. Mais les retraités nous ont dit que si la société décidait de verser des formes forfaitaires, alors le syndicat négociait avec la société en question . . . Et dans une très grande mesure, l'intérêt excédentaire a été utilisé pour améliorer les prestations; je ne le nie pas, mais cela était fait au profit du salarié actuel, et ce sont les retraités, ceux dont la pension est érodée en raison de l'inflation qui en souffrent le plus. Ils nous demandent de faire quelque chose car ils estiment qu'ils devraient avoir une part de cet argent. Voilà où sont nos difficultés.

Je ne dis pas que je souscris à la proposition énoncée par le Livre vert, je veux parler du taux directeur externe, mais je voudrais en arriver à un compromis qui obtiendrait l'aval du monde des affaires tout en répondant aux inquiétudes des retraités car ce sont eux qui se trouvent dans le pétrin.

Je suis content que vous nous ayez donné ces statistiques aujourd'hui car hier le groupe Mercer a comparu devant nous. Il est très difficile, en tant qu'homme politique, d'être ici car je ne suis pas expert en science actuarielle. Nos documentalistes

[*Text*]

the research staff and Mercer. There are days I wonder . . . anything! Yet yesterday they said: My heavens, if you instituted inflation protection which you have outlined in the green paper we are going to have a massive increase in payroll costs! Today we take a look and 22% of that alone has just been . . . The reason why that has gone to that extent is because they have used excess interest between 1978 and 1981 or 1982. So we are into a numbers game, and I do not like that because numbers . . .

I can appreciate the impact, as I have mentioned in my lunch-hour speech. I am really cognizant of what that is going to do to the recovery period, etc., but I do not think we should be lost in the discussion on numbers. The principle involved here is can we not design some degree of inflation protection, and I think you have clearly given us some options, and that I do appreciate.

Mr. Sprawson: Yes, in fact, I think Ian has done some costings on the alternative we discussed. There are other alternatives which we have also written about.

Just addressing the question you raised on the pensioners, I think there is no doubt in my mind that there are a lot of companies that are being very responsible, and the problem is you want to catch those who are not responsible. When I was on the pension commission a number of applications came through for refunds of what we perceived to be pensioners' money and so on. I think we have to trap those and stop those, but we do not want to kill the golden goose, and 70% of the major employers of this nation are very responsible and I think they have done a very good job both for the pensioners and their active employees.

We think we have come up with an alternative which would be palatable both to the government and to the private sector.

Mr. Markham: I still come forward with the earlier idea that if you try to introduce legislation which provides some kind of inflation protection, in the future at least, some companies will find a way of absorbing those costs by reducing initial benefits levels, and until you were ever to consider a mandatory pension plan for all employers at a fairly substantial level—which I hope you will not—then companies will find a way of reducing those benefit levels. It is all very well saying it would be nice to find a way of protecting pensioners from inflation. Well, the way to do it is to start off with a lower pension and start increasing it.

The Chairman: Russ, would you . . . ?

Mr. MacLellan: No, I would just like time to review what has been said and pass along today. I would like the opportunity perhaps if we could get back to these gentlemen sometime as we go through perhaps with some clarification of some points at a later date. I would appreciate that.

[*Translation*]

et le groupe Mercer pourraient en discuter en long et en large. Il y a des jours où je me pose des questions! Et pourtant hier ils nous ont dit: «Grands dieux, si vous institutionnalisez la protection contre l'inflation, comme vous l'avez énoncé dans le Livre vert, nos charges sociales vont augmenter de façon considérable! Et aujourd'hui en examinant les chiffres, on constate que 22 p. 100 de cette somme a été . . . La raison pour laquelle ce pourcentage est si élevé, c'est parce qu'ils ont utilisé l'intérêt excédentaire entre 1978 et 1981 ou 1982. Il s'agit donc d'une guerre des chiffres, et cela ne me plaît pas outre mesure car les chiffres . . .

Je puis en apprécier l'impact, comme je l'ai dit dans mon discours que j'ai prononcé lors du déjeuner. Je me rends très bien compte de son impact sur la reprise économique et ainsi de suite, mais je ne pense pas que nous devrions nous perdre dans une discussion de chiffres. Il faut se demander si nous ne pouvons pas, d'une façon ou d'une autre, concevoir une certaine protection contre l'inflation, et vous avez donné aujourd'hui une certaine marge de manoeuvre, et je vous en remercie.

M. Sprawson: Effectivement, Ian a fait certains calculs quant aux solutions de rechange que nous proposons. Il existe également d'autres solutions qui ont été déjà énoncées.

Pour répondre à la question que vous avez posée au sujet des retraités, il ne fait aucun doute qu'un grand nombre de sociétés se montrent très responsables alors que d'autres ne le sont absolument pas. Lorsque je faisais partie de la Commission des pensions, nous avons reçu un certain nombre de demandes de remboursement alors qu'il s'agissait, à notre avis, de sommes qui revenaient aux retraités. Nous devons essayer de coincer ces sociétés, mais nous ne voulons pas tuer la poule aux oeufs d'or car 70 p. 100 des grandes entreprises de cette nation se sentent très responsables et ont tenu compte des intérêts tant de leurs retraités que de leurs employés actuels.

Je pense que nous vous avons proposé une solution que pourraient accepter tant le gouvernement que le secteur privé.

M. Markham: Je reviens à ce j'ai dit tout à l'heure, à savoir, que si vous essayez d'adopter une loi prévoyant un certain degré de protection contre l'inflation, certaines sociétés, à l'avenir du moins, trouveront un moyen d'absorber ces coûts en réduisant le taux des prestations initiales et à moins que vous n'envisagiez de rendre obligatoire un régime de pensions à un taux substantiel, ce que vous ne ferez pas, je l'espère, les sociétés trouveront alors un moyen de réduire ce taux de prestations. C'est très bien de dire qu'il sera agréable de trouver un moyen de protéger le retraité contre l'inflation. Il suffit simplement de commencer avec une pension de retraite moins importante et de l'augmenter au fur et à mesure.

Le président: Russ, voulez-vous . . . ?

M. MacLellan: Non, je voudrais simplement étudier ce qui a été dit aujourd'hui sans poser de question. Mais peut-être pourrions-nous demander à ces messieurs de revenir plus tard pour éclaircir certains points. Je vous en serais reconnaissant.

[*Texte*]

The Chairman: Yes. One of the problems we have with this committee is that we get to an area and yet we do not have the time. I really regret that at some stages, believe you me.

Flora.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. In the materials you have presented on coverage, was there something written or something you had? You seem to refer to another newsletter, but I do not appear to have anything on that. I wondered if you could therefore provide the committee with the materials you were using.

Mr. Winokur: I would be pleased to provide you with a copy of my prepared remarks in the very near future. However, some of the key research I was referring to was simply background notes numbers 3 and 4 which were prepared for your task force.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I see.

Mr. Winokur: Again, I would like to emphasize that a lot of that, in my opinion, is very fresh research and very important research, the key point being that the fresh research there will be very useful and if the government concludes that some modest increases in government pensions are required those innovative replacement ratio figures would be most useful in deciding how far one would have to go in either mandating improvements in government pensions or instituting mandatory private pension programs.

• 1610

I just want to make one quick comment on that chart. The chart is based on broad averages. The column of average employer contributions per member is broad averages for all types of plans; and of course, the average industrial wage is a broad average.

One other possible reason there is a decline in that percentage figure in the last column is that private pension plans grew dramatically in the 1960s and 1970s. The initial unfunded past service liabilities were being amortized in the 1970s. As a result, as time went on into the late 1970s and 1980s, some of those initial unfunded liabilities were fully or partly amortized, and some of them were basically wiped out by improvements in the asset side of the balance sheet, some of which was caused, of course, by excess interest or market value appreciation.

The Chairman: Michael Wolfson.

Mr. Wolfson: On the question of plan sponsors responding to mandatory inflation protection by cutting benefits, two questions there. First, is that necessarily a bad thing? Given that you have done replacement ratio analysis, is a 70% pension enough, or too much, or too little, for long-service employees? The other is: How likely is that, given collective bargaining types of arrangements? Would employers be able to do that without a lot of strife?

[*Traduction*]

Le président: Oui. Un des problèmes que nous éprouvons, c'est que nous découvrons un autre domaine et nous n'avons pas le temps de nous y attarder. Je regrette vraiment parfois, croyez-moi.

Flora.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci. Dans les documents sur la protection des pensions que vous nous avez distribués, avez-vous utilisé autre chose que ce que vous aviez? Vous semblez faire allusion à un autre bulletin, mais apparemment je n'ai rien là-dessus. Je me demande si vous pourriez, par conséquent, fournir au Comité les documents que vous avez utilisés.

M. Winokur: C'est avec plaisir que je vous adresserai sous peu une copie des remarques que j'avais préparées. Cependant, pour ce qui est des statistiques, je faisais simplement allusion aux notes de travail numéros 3 et 4 qui ont été préparées pour votre groupe de travail.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vois.

M. Winokur: Je voudrais de nouveau insister sur le fait qu'un nombre important de ces documents sont, à mon avis, très récents; il s'agit de recherches très importantes et très récentes qui seront utiles au gouvernement, et si ce dernier décide d'augmenter de façon modérée les pensions du secteur public, ces taux de remplacement très novateurs pourraient lui être très utiles pour déterminer la limite à imposer à l'augmentation des pensions du secteur public ou à l'institution de pensions de retraite privées obligatoires.

Je voudrais simplement faire une très brève observation au sujet de ce tableau qui indique des moyennes approximatives. La colonne de la moyenne des cotisations patronales par emloyé est la moyenne approximative pour tous les types de régimes; et bien sûr, le salaire moyen dans l'industrie est également une moyenne approximative.

D'autre part, s'il y a diminution du pourcentage dans la dernière colonne, c'est parce que les régimes de pensions privés se sont multipliés de façon considérable au cours des années 1960 et 1970. Le passif non capitalisé initial était amorti dans les années 1970. Par conséquent, lors de la fin des années 1970 et des années 1980, une partie de ce passif non capitalisé initial était, en tout ou en partie, amorti et une autre partie était supprimée en raison de l'amélioration du chiffre d'affaires des sociétés, amélioration due, en partie, à l'intérêt excédentaire ou à la plus-value.

Le président: Michael Wolfson.

M. Wolfson: Je voudrais poser deux questions à propos des mandataires de régimes qui voudraient assurer une protection contre l'inflation en réduisant les prestations. Tout d'abord, est-ce nécessairement une mauvaise chose? Puisque vous avez calculé certains taux de remplacement, une pension de retraite à 70 p. cent est-elle suffisante, est-elle trop importante ou trop peu importante pour les salariés ayant derrière eux de longues années de services? Ensuite, cela risque-t-il d'arriver, compte

[*Text*]

Mr. Markham: About the collective bargaining, I do not think it is something companies would be able to absorb in the immediate future, because certainly such legislation will cause a bit of havoc with negotiating situations. I just have a feeling that over time, eventually, it would be absorbed by those companies which cannot afford the extra 35% or whatever that extra cost would be.

The 70% net replacement ratio you mentioned, is that the current level?

The Chairman: I am getting into a problem. I am getting really behind in my time. You have put the questions on the record, and you can get the answers, I think, and then they can come into our discussion purposes.

I really must apologize, but I rarely allow us to run this far behind. I appreciate the time you have taken, and the parameters you have added to our discussion.

I will now call on Simpsons-Sears Limited. We have Mr. Ross Rigney, and Mr. Justin Brisk, the consultant.

Could I ask Mr. MacLellan to take this seat for two moments or so? I will be right back.

The Acting Chairman (Mr. MacLellan): Mr. Rigney, what we would like is some comments from you and to be able to allow time to ask questions at the end. We have had your brief for a period of time and had a chance to review it, so do not feel as though you have to read it to us, but to give us an outline and perhaps hit points that you wish to emphasize.

Mr. Ross K. Rigney (National Manager, Personnel Policies and Benefits, Simpsons-Sears Limited): Thank you very much, Mr. Chairman. We are pleased to have the opportunity to make a submission to the parliamentary task force on pension reform.

Our submission is divided into two parts. Part 1 introduces our specific proposals and remedies for retirement income problems in Canada. Part 2 addresses particular issues on which the committee has invited additional comment.

At a time when our national priority needs to be to stimulate economic growth and improve business confidence, it is critical that our actions in the pension area be restricted to provide realistic solutions to the real problems of pensioners so that scarce funds are not diverted away from our main task: to improve employment prospects through private-sector investment. The current real problem in the pension area is the number of single elderly who are living below the poverty line because they did not have the opportunity to participate fully, or at all, in pension schemes—private-sector or government schemes . . . prior to their retirement. We support increasing the federal Guaranteed Income Security payments, or provincial programs such as GAINS, to solve this immediate need.

[*Translation*]

tenu des types d'accords négociés collectivement? Les dirigeants d'entreprises pourraient-ils y arriver sans heurts?

M. Markham: Pour ce qui est des négociations collectives, je ne pense pas que les sociétés pourraient le faire dans un avenir immédiat, car une loi de ce genre soulèverait un tollé lors des négociations. Je pense tout simplement qu'éventuellement les sociétés qui ne pourraient pas se permettre de verser ces 35 p. 100 supplémentaires ou n'importe quel autre pourcentage, absorberaient ces frais en réduisant les prestations.

Vous avez fait allusion à un taux net de remplacement de 70 p. 100. Est-ce là le niveau actuel?

Le président: Excusez-moi, mais nous accusons beaucoup de retard maintenant. Vos questions ont été inscrites au compte rendu et vous pourrez en obtenir les réponses et ensuite nous en discuterons.

Excusez-moi, mais ce n'est que très rarement que nous accusons un tel retard. Je vous remercie d'être venus ici ainsi que de ce que vous avez apporté à notre discussion.

Je demanderais maintenant à la société Simpsons-Sears Limited de se présenter à la table. Elle est représentée par M. Ross Rigney et par M. Justin Brisk, expert-conseils.

Pourrais-je demander à M. MacLellan d'assurer la présidence pendant quelques minutes? Je serai de retour sous peu.

Le président suppléant (M. MacLellan): Monsieur Rigney, nous voudrions que vous nous présentiez vos observations sur le sujet pour nous permettre ensuite de vous poser des questions. Nous avons reçu votre mémoire depuis un certain temps et nous avons eu l'occasion de l'étudier et par conséquent, ne vous sentez pas obligé de nous le lire, mais plutôt de nous donner un aperçu général de votre mémoire ainsi que les points saillants sur lesquels vous voulez insister.

M. Ross K. Rigney (directeur national, Administration du personnel, Simpsons-Sears Limitée): Merci beaucoup, monsieur le président. Nous vous remercions de l'occasion qui nous est donnée de présenter notre point de vue au groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions.

Notre mémoire est divisé en deux parties. La première énonce nos propositions et nos solutions aux problèmes que pose le revenu de retraite au Canada. La deuxième partie aborde certains problèmes que le Comité nous a demandé d'approfondir.

A une époque où il est de la plus haute importance de stimuler la croissance économique et d'améliorer la confiance des entreprises, il est capital de faire en sorte que toute mesure prise dans le domaine des pensions de retraite offre simplement des solutions réalistes aux problèmes réels des retraités pour que nous ne nous départissions pas de notre objectif principal, à savoir d'améliorer les perspectives d'emploi en favorisant les investissements du secteur privé. Le nombre des personnes âgées seules qui vivent en-dessous du seuil de pauvreté parce qu'elles n'ont pas pu cotiser, en tout ou en partie, à des régimes de pensions, qu'il s'agisse de régimes publics ou privés, avant leur retraite constitue un vrai problème dans le domaine des pensions. Nous souscrivons entièrement à l'augmentation des prestations du supplément du revenu garanti ainsi que des

[*Texte*]

We believe the number of single elderly surviving without entitlement to significant private pensions will decline dramatically as private-sector pension schemes begin to mandate that their retirees select their pensions with payments guaranteed to continue for the lifetime of their survivors. In addition, as pension schemes mature, their members will retire with greater amounts of earned pension. Thus our pension problem is mainly temporary.

Immediately increasing means-tested payments such as GIS is the most effective and realistic solution. In the long term we believe the remedy to providing Canadians with satisfactory incomes in retirement lies in strengthening the private-sector role in providing employees and their survivors with the opportunity to earn material pensions in their careers in business or government or as homemakers.

Our specific remedy for strengthening the private-sector role so that pension coverage will be extended to all those deserving sectors of the Canadian population who need it involves compulsory participation with vesting at a relatively early stage in his or her career in the appropriate employer-sponsored pension plan, whether it be in an existing plan or in a mandated basic arrangement invested and administered by the private sector; a substantial employer contribution to the cost of company pension plan benefits by implementing in all provinces the 50% employer cost-sharing rule currently in force in Saskatchewan and now Manitoba; protection to spouses by requiring that pensions from company plans continue, with at least 60% of the original amount payable to the surviving spouse; additional protection to spouses whose marriages break down by splitting pension assets in a manner adjudicated by the courts; a registered pension account vehicle administered and invested by the private sector to provide full portability; continued encouragement of private-sector retirement arrangements, be they RRSPs, RPAs, or RRIFs, through tax incentives; continued faith in the ability of the private sector to protect retired employees from the inflation erosion of their pension benefits by providing supplements voluntarily on an ad hoc basis in a realistic and responsible manner.

The above will lead to strengthened participation in existing plans, which will provide material benefits for every year of an employee's career. Homemakers in particular will benefit, because they will receive retirement benefits linked to their partner's participation in private-sector arrangements in addition to any benefits they receive for that often substantial part of their working life in which they are employed outside of the home.

Private pension coverage for lower-income earners is not a significant problem, since they can fully maintain their pre-

[*Traduction*]

programmes provinciaux tels que le supplément du revenu annuel garanti pour répondre à ce besoin immédiat.

Nous pensons que le nombre de personnes âgées seules n'ayant droit à aucune pension de retraite privée significative diminuera de façon sensible à mesure que les régimes de pensions privés obligeront leurs retraités à choisir des régimes de pensions prévoyant une réversion au profit de leur conjoint survivant. En outre, à mesure que les régimes de pensions évolueront, les cotisants pourront prendre leur retraite en bénéficiant de sommes plus importantes. Ainsi, ce problème n'est que temporaire.

Augmenter immédiatement les programmes fondés sur le contrôle des ressources comme le supplément du revenu garanti constitue à notre avis la solution la plus efficace et la plus réaliste. À long terme, nous pensons que nous ne pourrons offrir aux Canadiens des revenus de retraite satisfaisants qu'en obligeant le secteur privé à offrir à leurs employés et à leurs survivants l'occasion d'accumuler des points de retraite lors de leur vie active ou comme personnes au foyer.

Pour renforcer le rôle du secteur privé dans le but d'offrir une pension à tous ceux qui en ont besoin, plusieurs éléments doivent être réunis. Premièrement, l'employé devrait être obligé de cotiser à un régime de pensions patronal dont la dévolution se ferait à un stade relativement précoce de sa carrière, qu'il s'agisse d'un régime déjà en place ou d'un régime rendu obligatoire dans lequel investirait le secteur privé et qui serait administré par ce dernier. Ensuite, l'employeur devrait contribuer au coût des prestations du régime de pensions patronal en appliquant dans toutes les provinces la formule de partage des coûts patronaux de 50 p. 100 actuellement en vigueur en Saskatchewan et maintenant au Manitoba. Ensuite, il faudrait protéger les conjoints en obligeant les sociétés à verser au moins 60 p. 100 de la pension originelle au conjoint survivant. Ensuite, protéger les conjoints lorsqu'il y a divorce en partageant les crédits de retraite de la façon décidée par les tribunaux. Ensuite, il faudrait instituer un compte de pensions enregistré administré et financé par le secteur privé en vue de prévoir une transférabilité intégrale. Ensuite, il faut continuer à encourager, au moyen de stimulants fiscaux, la création de régimes de retraite par le secteur privé, qu'il s'agisse de régimes d'épargne-retraite enregistrés, de comptes de pensions enregistrés ou de fonds d'investissement de retraite enregistrés. Enfin, il faut soutenir les efforts du secteur privé qui cherche à protéger les retraités contre l'érosion inflationniste de leurs pensions de retraite en offrant une augmentation forfaitaire de manière réaliste et responsable.

Les éléments précités entraîneront une participation accrue aux régimes existants offrant ainsi des avantages matériels à un employé pendant chaque année de sa vie active. Les personnes au foyer en tireront également un avantage car elles recevront des prestations de retraite qui seront fonction de la participation de leurs partenaires aux accords prévus par le secteur privé qui viendront s'ajouter aux prestations qu'elles recevront pour leur participation parfois substantielle à la vie active.

La protection des pensions de retraite privées des salariés à faible revenu ne constitue pas un problème important étant

[*Text*]

retirement living standards due to relatively large OAS and GIS benefits. Therefore we do not believe the financial needs exist to extend mandatory coverage to part-timers.

Apart from the issue of financial need, there are different classes of part-time workers with very different needs, and a close examination of the group demonstrates how careful one must be before attempting to draw blanket conclusions about their retirement arrangements. About 20% of Simpsons-Sears staff are regular part-time employees, who receive all full-time benefits, the same as any full-time employee, and who thus participate on a compulsory basis in the Sears contributory pension plan.

Of our remaining part-timers, fully a third are students, who strenuously resist contributing to any scheme, be it UIC or pension. They have other priorities.

In addition, we have about one-third who are what we call our "non-continuing contingent"; ones who come for a short timeframe, such as Christmas or Easter. It is a short-term relationship.

I mentioned to the committee when I spoke as a representative of the Retail Council that Sears has another group of contingents, who represent about a third and who have a more durable relationship with us, in that they will be with us anywhere from 5 to 10 or 15 years. We make special arrangements for these valuable employees. Once they meet a test of 2,000 hours of employment, they are eligible for profit sharing, for full vacation pay, group life insurance, and also entry into our group RRSP.

• 1620

We have not mandated that they join our contributory retirement scheme, because at this point they appear decidedly against joining programs from which they cannot get their contributions back in cash if they make a decision to leave. One other large retailer has an optional pension plan and less than 3% of that staff take it up.

While it is possible to mandate that this group join a contributory program, we have to weigh very carefully both their desires and needs. Our own research demonstrates that fully 45% of the non-student part-time employees are homemakers. The other 55% include, among others, groups that have full-time jobs such as firemen, policemen and servicemen.

It is a very difficult question whether we should really mandate that this group participate. As survivor pensions become the standard form of payment from private-sector retirement plans, the majority of the homemakers will receive substantial retirement pensions based on their partner's

[*Translation*]

donné qu'ils peuvent conserver le même niveau de vie en raison de prestations relativement importantes versées en vertu de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti. Par conséquent, nous ne pensons pas qu'il faille étendre la protection obligatoire aux employés à temps partiel.

Hormis la question des besoins financiers, il existe différentes catégories d'employés à temps partiel et qui ont des besoins très différents et un examen attentif de ce groupe montre à quel point il faut être prudent avant d'essayer de tirer des conclusions générales sur leurs besoins lors de leur retraite. Environ 20 p. cent du personnel de Simpsons-Sears sont composés d'employés à temps partiel permanents, qui reçoivent toutes les prestations à plein temps, tout comme n'importe quel employé à plein temps et qui sont donc obligés de cotiser au régime de pensions contributif de Simpsons-Sears.

Pour ce qui est des autres employés à temps partiel, un tiers d'entre eux sont étudiants et ceux-ci refusent systématiquement de cotiser à n'importe quel régime, qu'il s'agisse de l'assurance-chômage ou d'une pension de retraite. Ils ont d'autres priorités.

En outre, un autre tiers environ constitue ce que nous appelons notre 'contingent irrégulier'; ce sont ceux qui travaillent pendant certaines périodes, comme à Noël ou à Pâques. Il s'agit d'une période de travail très courte.

Lorsque j'ai parlé en tant que représentant du Conseil des détaillants, j'ai dit au Comité que Simpsons-Sears comptait un autre groupe d'employés, qui représente environ un tiers du personnel et qui entretient des liens plus durables avec nous, dans la mesure où ces employés resteront avec nous entre 5 à 10 ou 15 ans. Nous avons des accords spéciaux pour ces employés précieux. Dès qu'ils ont accumulé 2000 heures d'emploi, ils peuvent bénéficier de notre régime de partage des bénéfices, de congés payés, d'assurance-vie collective et peuvent également cotiser à notre régime collectif d'épargne-retraite enregistré.

Nous ne les avons pas obligés à cotiser à ce régime de retraite contributif, car pour le moment ils refusent à tout prix d'adhérer à des programmes dont ils ne peuvent se faire rembourser les cotisations en espèces s'ils décident de quitter la société. Un autre distributeur important possède un régime de pension facultatif et moins de 3 p. 100 du personnel y cotisent.

Même s'il est possible d'obliger ce groupe à cotiser à un régime contributif, il est nécessaire d'évaluer de façon très attentive leurs désirs et leurs besoins. Les recherches que nous avons effectuées dans ce domaine montrent que 45 p. 100 des employés à temps partiel qui ne sont pas étudiants sont des personnes au foyer. Les 55 p. 100 restant représentent, entre autres, des groupes qui ont des emplois à temps plein comme les pompiers, les policiers et les militaires.

Il est vraiment très difficile de savoir si nous devrions obliger ce groupe à cotiser à des régimes de pension. À mesure que les pensions de réversion seront intégrées au régime de retraite du secteur privé, la majorité des personnes au foyer recevront des pensions de retraite substantielles en fonction du revenu de

[*Texte*]

retirement income. It is time to end the uncertainty on the pension issue by implementing the reforms suggested in our remedy and on which we believe there is a broad consensus, bearing in mind that any reforms be phased in if the costs would otherwise disrupt economic recovery.

To recap, these reforms would include: compulsory participation with vesting at a relatively early stage in the career in the appropriate employer-sponsored pension plans; a minimum employer contribution of 50% to the cost of company pension plan benefits; protection to spouses by requiring pensions from company plans continue with at least 60% of the original amount payable to the surviving spouse; additional protection to spouses whose marriages break down by splitting pension assets in a manner adjudicated by the courts; a registered pension account vehicle administered and invested by the private sector to provide full portability; continued encouragement of private sector retirement arrangements, be they RPPs, RRSPs, RPAs or RRIFs, through tax incentives; any indexing of pensions to be handled on a voluntary basis by the private sector; and a recognition that the overwhelming majority of part-timers resist inclusion in contributory retirement arrangements and are more than adequately provided for through government retirement programs. In addition, those significant number of part-timers who are homemakers will receive substantial retirement pensions based on their partner's retirement income as survivor pensions become the standard form of payment from employer-sponsored plans.

Mr. Chairman, that would be my opening statement and I would be happy, or Justin would be, to answer any questions.

The Acting Chairman (Mr. MacLellan): Thank you very much, Mr. Rigney.

Miss MacDonald, do you have any questions you would like to ask?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to come back to the question of part-time employees. As you mentioned, Simpsons-Sears is a firm that does have a lot of part-time employees. You have had experience already along the line of some pension benefits for part-time employees.

On page 4 of your executive summary, you say:

About 20% of Simpsons-Sears' staff are regular part-time employees who receive all full-time benefits the same as any full-time employee and who thus participate on a compulsory basis in the Sears' contributory pension plan.

There is a distinction there. These people must belong to the plan, or a certain group of them.

Mr. Rigney: That is correct. Our category of regular part-time employee is an employee who works from 24 hours a week up to 37.5 hours a week on a regularly scheduled basis,

[*Traduction*]

retraite de leurs partenaires. Il est grand temps de dissiper toute incertitude à propos des pensions en donnant suite aux réformes proposées par notre groupe et qui, à notre avis, soulève l'unanimité tout en gardant à l'esprit d'introduire ces réformes progressivement si le coût de ces réformes devait peser sur leur reprise économique.

Pour récapituler, voici les réformes que nous proposons: Une participation obligatoire aux régimes de pension patronaux appropriés, régimes où la dévolution se ferait relativement tôt dans la carrière d'un individu; une contribution patronale minimum de 50 p. 100 au coût des prestations de retraite patronales; une protection des conjoints en obligeant les sociétés à continuer de verser au moins 60 p. 100 de la pension originelle au conjoint survivant; une protection supplémentaire accordée au conjoint lors d'un divorce en partageant les points de retraite de la façon décidée par les tribunaux; un compte de pension enregistré investi et financé par le secteur privé en vue d'offrir une transférabilité intégrale des points de retraite; la poursuite, au moyen de stimulants fiscaux, des accords de retraite négociés par le secteur privé, qu'il s'agisse de régimes de pension enregistrés, de régimes d'épargne-retraite enregistrés, de comptes de pension enregistrés ou de fonds d'investissement de retraite enregistrés; une indexation des pensions de retraite faite à titre bénévole par le secteur privé; et la reconnaissance du fait que la grande majorité des employés à temps partiel ne veulent pas cotiser à des régimes de retraite contributifs et qu'ils sont plus que suffisamment protégés par les programmes de retraite publics. En outre, ce nombre important d'employés à temps partiel qui sont des personnes au foyer recevront une pension de retraite importante en fonction du revenu de retraite de leur partenaire à mesure que les pensions de réversion deviendront chose courante dans le secteur privé.

Monsieur le président, voilà les quelques observations que je voulais faire et c'est avec plaisir que je répondrai, moi-même ou Justin, aux questions que vous aurez à nous poser.

Le président suppléant (M. MacLellan): Merci beaucoup, monsieur Rigney.

Mademoiselle MacDonald, avez-vous des questions à poser?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais en revenir à la question des employés à temps partiel. Comme vous l'avez dit, Simpsons-Sears est une entreprise qui compte de nombreux employés de ce genre. Vous versez apparemment des prestations de retraite à vos employés à temps partiel.

A la page 4 de votre résumé, voici ce que vous dites:

Environ 20 p. 100 du personnel de Simpsons-Sears sont des employés à temps partiel permanents qui reçoivent les mêmes prestations que n'importe quel employé à plein temps et qui sont, par conséquent, obligés de cotiser au régime de pensions contributif de Simpsons-Sears.

Il y a là un point important. Ces gens-là doivent cotiser au régime, ou du moins un certain nombre d'entre eux.

M. Rigney: C'est exact. Notre employé à temps partiel permanent type est un employé qui travaille de 24 heures à 37 heures et demie par semaine régulièrement, 52 semaines par

[*Text*]

52 weeks of the year. So they are on a regular basis, and as well those hours can be moved up or down at their convenience or our convenience.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand that. What I really want to get at is that they do not have the option; they contribute, and I think that is a good thing. I gather that policy has been successful, that you feel it is worth while when dealing with this group of what are really permanent part-time employees. Why would you not carry that forward in your full recommendations with regard to similar permanent part-time . . .

Mr. Rigney: With our contingent staff, to use that term "contingent", who work on average less than 16 hours or 14 hours a week, that group of employees has not been interested in participating in our benefit programs. And although we have mandated for regular part-time, that has been a very traditional reaction from our company from day one, I guess. I think if we were to . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But the point is, I am not asking you to consider mandating the others who are just in and out of your set-up, or who may only work for a very limited number of hours, I am asking about the broader application to permanent part-time employees in other businesses who perhaps do not have that same kind of access, and to whom perhaps that compulsory aspect, both on the part of the firm and on the part of the employee, should become a feature.

Mr. Rigney: It is hard for me to answer as to why other companies do not do it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But I am asking: Would you recommend it? It seemed to me that in your overall recommendations you were saying, with regard to all part-time employees, that you should not include them in pension plans. And I am saying: Would you not make a distinction, beyond your own business, seeing that it has worked out successfully, to carry that application forward to other companies?

Mr. Rigney: I would have no difficulty in saying that I think regular part-time employees who work somewhere in that type of timeframe that our people do, between a half-time and a full-time work week, probably should be mandated into programs. I would support that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You see, my concern is there will always be people who say: Oh no, I do not want the option of saving towards my retirement or being part of a pension plan. There always will be those, but on the other hand, they are the ones who are still going to end up without adequate income in their retirement years.

Mr. Rigney: I think when you look at what we say on coverage, we are very much a believer that if the true pension problem is people not receiving pensions after age 65, you have to get them into programs.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is right.

Mr. Rigney: In our particular presentation here, we have accepted the fact that 30 plus 1, maybe, should be the

[*Translation*]

an. Ils sont donc permanents, bien que leurs heures puissent diminuer ou augmenter selon leur gré ou selon le nôtre.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends. Ce que je voulais vous dire, c'est qu'ils n'ont pas le choix; ils sont obligés de cotiser à ce régime et je pense que c'est là une bonne chose. Je suppose que cette mesure a eu du succès, que vous pensez que c'est à l'avantage de ce groupe qui est composé en réalité d'employés à temps partiel permanents. Pourquoi ne pas appliquer cette mesure aux autres employés à temps partiel?

M. Rigney: Pour nos autres employés à temps partiel, qui travaillent en moyenne moins de 16 heures ou 14 heures par semaine, je dois dire qu'ils ne veulent pas participer à nos programmes. Nous l'avons rendu obligatoire pour les employés à temps partiel permanents, mais la réaction de notre société a été très vive dès le début. Je crois que si nous devions . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais je ne vous demande pas d'envisager de rendre cette participation obligatoire pour les autres qui ne font que passer par votre entreprise, ou qui ne travaillent que pendant un nombre limité d'heures, mais plutôt de généraliser cette mesure aux employés à temps partiel permanents d'autres entreprises qui ne bénéficient peut-être pas des mêmes avantages et pour lesquels cette obligation, tant de la part de l'entreprise que de la part des salariés, devrait devenir réalité.

M. Rigney: Il m'est difficile de vous donner les raisons pour lesquelles les autres sociétés ne le font pas.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais le recommanderiez-vous? Il me semble que, dans vos recommandations, vous disiez que les employés à temps partiel ne devraient pas faire partie du régime de pension. Et je vous demande si vous ne le recommanderiez pas pour d'autres entreprises étant donné que cela a été un succès chez vous?

M. Rigney: Je pense effectivement que les employés à temps partiel permanents qui ont le même type d'horaire que chez nous, qui travaillent à nombre d'heures situées entre le mi-temps et le plein temps, devraient vraisemblablement être obligés de participer à ces programmes. Je le pense.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Voyez-vous, ce qui me préoccupe ce sont les gens qui disent ne pas vouloir économiser en vue de leur retraite ou ne pas participer à un régime de pension. Il y en aura toujours mais d'un autre côté, ce sont ceux-là qui vont terminer leur vie active sans avoir un revenu suffisant.

M. Rigney: Si vous lisez ce que nous disons à propos de la protection, nous pensons que vous devrez obliger les gens qui ne reçoivent pas de pension après l'âge de 65 ans, à participer à de tels programmes, si tel est le problème.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En effet.

M. Rigney: Dans notre exposé nous avons dit que la période minimale de dévolution serait d'avoir atteint 30 ans plus une

[*Texte*]

minimum for vesting in for coverage. We agree with that principle. In fact, I think, Miss MacDonald, when we spoke with you at the Retail Council meeting, I think I went so far as to say I thought anyone over 18 should be paying into a pension plan, and I clearly believe that; but I also understand that would be one of those changes that would have to come in gradually.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Apart from the fact that I probably would have disagreements with you, in fact would have, with regard to homemakers in the Canada Pension Plan, which I do not think we can resolve, I do appreciate the points you have put out, because in fact, your firm has had a great deal of experience in this line. You have described how indeed a compulsory plan can work and that you do not feel it is going to break the bank, so to speak.

Mr. Rigney: No.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The only other area where I would have some disagreement is when you get into marriage breakdown and splitting of pension assets in a manner adjudicated by the courts. There are many cases women have taken to the courts with regard to family assets and like matters and have ended up the losers. I do not think you would find that much support on the part of women that this should be left to the courts, not as long as most judges are men. We are going to have a great deal of difficulty with that. There is a strong feeling, certainly in women's organizations, throughout the country that pension splitting should be automatic.

• 1630

Mr. Rigney: I think the term "adjudicated by the court" perhaps is a little stronger. What we are trying to say here is that we do not believe it is the employer's responsibility to make the decision as to what the payment should be and to whom it should be made. I think our responsibility as an employer should be this: We have an employee who is on pension; there is the amount of money that employee is entitled to. If there are a number of other people . . . and that is the way it is going today, it is not uncommon to have two people now entitled to a share of that—I do not believe the employer should be involved in that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, I agree with . . .

Mr. Rigney: The court then becomes involved only as a method of saying here is where the cheque goes; the distribution occurs from there. I think it will become more complex in the future.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

The Chairman: I apologize for having had to leave, but I had to get some phone calls made before the 5.00 p.m. deadline.

Mr. MacLellan, did you want to ask any questions?

Mr. MacLellan: Yes, I just wondered about one aspect really, Mr. Rigney. As Simpsons-Sears is a large company,

[*Traduction*]

année de service. Nous acceptons ce principe. En fait, mademoiselle MacDonald, lorsque nous vous avons parlé lors de la réunion du Conseil des détaillants, j'ai même dit que quiconque a plus de 18 ans devrait cotiser à un régime de pension et je le pense réellement; mais je crois également qu'il s'agit là d'un des changements qui devrait être introduit progressivement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Hormis le fait que je serais probablement en désaccord avec vous, et même j'en suis sûr, pour ce qui est des personnes au foyer, problème que nous ne pouvons pas résoudre, à mon avis, je vous remercie des idées que vous nous avez présentées car en fait votre entreprise a beaucoup d'expérience dans ce domaine. Vous nous avez décrit comment un régime obligatoire pouvait être un succès et vous nous avez dit que vous ne pensiez pas que cela entraînerait la faillite des banques, pour ainsi dire.

M. Rigney: Non.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mon seul autre point de désaccord porte sur la façon dont vous traitez le divorce et le partage des points de retraite de la façon déterminée par les tribunaux. Les femmes se sont souvent adressées aux tribunaux pour ce qui est de l'actif familial et d'affaires de ce genre et ont toujours fini perdantes. Je ne pense pas que vous trouveriez beaucoup de femmes qui pensent que cette décision devrait être laissée aux tribunaux, du moins pas tant que la plupart des juges seront des hommes. De sérieuses difficultés nous attendent dans ce domaine. Beaucoup pensent, et en particulier les mouvements féministes, que le partage des points de retraite devrait être automatique.

M. Rigney: Je crois que l'expression «décidé par les tribunaux» est un peu plus forte. Ce que nous voulons dire, c'est que nous ne pensons pas qu'il appartienne à l'employeur de décider du montant des versements et de la personne à qui les verser. Notre responsabilité en tant qu'employeur devrait être strictement celle-ci: un employé prend sa retraite; voilà la somme d'argent à laquelle il a droit. S'il existe d'autres personnes et il est très courant maintenant qu'il y aille deux personnes à avoir droit à une part de cette pension, je ne pense pas que l'employeur devrait intervenir.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, je suis d'accord avec . . .

M. Rigney: Les tribunaux n'interviennent que pour désigner l'individu à qui verser le chèque. Je pense que cela deviendra plus complexe à l'avenir.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Le président: Excusez-moi d'être parti, mais je devais téléphoner avant 17h00.

Monsieur MacLellan, vouliez-vous poser des questions?

M. MacLellan: Oui, en fait je me posais une question, monsieur Rigney. Simpsons-Sears est une société importante

[*Text*]

operating throughout the country, do you find you have any problems because of the different provincial statutes regarding pensions?

Mr. Rigney: We find we have an awful lot of trouble, as a matter of fact, as a result of the confusion that is totally developing across Canada. In fact, I spent the morning taking a look at the effect the Manitoba legislation is going to have on us; it is certainly going to force us to look at Manitoba as another plan again. Not only do we have the additional cost of what that entails, but we also have the additional problem of communicating to people what the changes are, what the effect is, and assuring them that nothing has really changed, in spite of the way the numbers look now.

Thirdly, we are starting to get a lot of different sets of rules, which particularly relate to those around age 65. In Manitoba, for instance, if an employee dies before age 65 he or she is entitled to the full value of that pension. You now make a decision, if you are going to die around 65 it had better be under 65, because it is a better deal . . . which is unfortunate. It is becoming extremely difficult, when you have to administer a plan and put it into a system. It is easy to say we have computers, but computers cost a lot of money to change and are very complex to change.

Yes, we will be able to handle the changes in Manitoba, and we are going to have to handle the QPP changes that have occurred in the Province of Quebec. Probably, the way we are going, we will end up with 10 different pension plans across Canada and with the challenge of trying to administer them all fairly and equitably. We would like to see leadership from this committee in establishing and moving back towards a consensus on pensions across Canada, so that we could run fair and equitable national plans.

Mr. MacLellan: How would you rate that in your problems on pensions? Would you say that would be at the top of the list of problems?

Mr. Rigney: It certainly has to be within the top five or six, when we look at pension concerns.

Mr. MacLellan: That would be quite a high priority?

Mr. Rigney: Quite a high priority, yes. It is becoming very confusing to the employee, who is the ultimate end, he is the one who receives the pension.

Mr. MacLellan: Would you say that the problem is getting worse instead of better?

Mr. Rigney: The problem is getting worse.

Mr. MacLellan: Thank you, sir.

The Chairman: Mr. Rigney, a former Treasurer of the Province of Ontario was before the committee yesterday, Darcy McKeough, who suggested that, if he had his druthers, he would trade off, negotiate and have the federal government in charge of one jurisdiction only on pensions. I just thought I would raise that with you. I could not agree with you more.

[*Translation*]

qui a des succursales un peu partout dans les pays et dans ce cas, les différentes lois provinciales portant sur les pensions de retraite vous posent-elles des problèmes?

M. Rigney: En fait, nous éprouvons beaucoup de difficulté à la suite de toute la confusion qui règne actuellement dans tout le pays. D'ailleurs, j'ai passé toute la matinée à étudier les répercussions qu'aura sur notre société la nouvelle loi du Manitoba; cela va certainement nous obliger à modifier notre régime de pension au Manitoba. Nous allons non seulement devoir envisager ce problème sous l'angle des frais supplémentaires que cela entraînera pour notre société, mais également devoir faire savoir aux intéressés l'ampleur des changements, leurs effets et les assurer que rien n'aura changé en réalité, malgré les chiffres différents.

Troisièmement, il existe maintenant un tas de règles différentes, en particulier pour ceux qui ont près de 65 ans. Au Manitoba, par exemple, si un employé décède avant l'âge de 65 ans, il ou elle a droit à la pleine valeur de sa pension. Si vous allez mourir autour de 65 ans, il vaut mieux le faire avant l'âge de 65 ans, car ce sera plus intéressant, ce qui est malheureux. Cela devient très difficile quand vous devez administrer un régime et l'intégrer à un système. Il est facile de dire que nous avons maintenant des ordinateurs pour le faire, mais changer les programmes coûte très cher et parfois ils sont très difficiles à changer.

Oui, nous pourrons donner suite aux changements intervenus au Manitoba, tout comme les changements intervenus au Régime des rentes du Québec dans cette province. Compte tenu de la tendance actuelle, nous allons vraisemblablement avoir 10 régimes de pension différents au Canada et tenter de les administrer tous avec le même degré d'équité et de justice. Nous voudrions que ce Comité montre la voie à suivre et qu'il essaie de dégager un consensus dans ce domaine dans tout le pays, pour que nous puissions administrer des régimes de pension justes et équitables à l'échelle nationale.

M. MacLellan: À quel rang se trouve ce problème sur votre liste de préoccupations? Se trouve-t-il en tête de liste?

M. Rigney: Disons, dans les cinq à dix premirs rangs.

M. MacLellan: Ce serait donc une question prioritaire?

M. Rigney: Tout à fait, oui. La situation devient très confuse pour l'employé qui est celui qui, en dernier recours, reçoit une pension.

M. MacLellan: Diriez-vous que le problème empire au lieu de s'améliorer?

M. Rigney: En effet.

M. MacLellan: Merci, monsieur.

Le président: Monsieur Rigney, M. Darcy McKeough, ancien ministre des Finances de la province de l'Ontario a comparu hier devant le Comité et il nous a dit qu'il préférerait effectuer un échange, négocier pour que le gouvernement fédéral soit responsable des pensions. Je voulais vous le faire savoir car je suis tout à fait d'accord avec vous.

[*Texte*]

Mr. Rigney: I would say the average Canadian thinks you do anyway.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is very true.

Mr. Rigney: Yes. It might be one of those trade-offs that is important.

The Chairman: At any rate, if it is any consolation to you, from our discussions with the various provincial governments as we have gone across the country I think the majority of them are now coming around to the viewpoint that this kind of relative uniformity of legislation is desirable, given the work patterns that have emerged in the last two to three years.

Mr. Rigney: I think the other danger that is not seen easily, because you have to look at it very carefully, is that it is going to affect mobility. That is supposed to be one of our key resources in this country, our ability to move people across Canada. Now you have started to get into some problems moving them into Quebec or out of Quebec at certain ages, or after certain ages, and certainly you have the problem now in Manitoba and in Saskatchewan.

The Chairman: Mr. Rigney, let me again apologize for my absence for the major part of your presentation. The reason why many members of Parliament are not with us today is because, as we get down towards the latter part of the week, our members who represent British Columbia ridings and other parts of the country have to get back to their ridings. That is why we have run out at the final end. You have the quality of the committee left.

Mr. Rigney: We recognize that.

The Chairman: Thank you very much.

I now call on Thomas Courchene and David Conklin from the Ontario Economic Council.

Mr. Van Zuiden, would you mind very much if you went ahead?

I know you have been following some of the hearings and I am sure your colleagues have also been following the minutes of the committee, so you have some idea of the format we prefer to use. If you could follow that, it would help us to a great extent.

Mr. Tom Van Zuiden (Senior Vice-President, Finance and Administration, Dofasco Inc.): Thank you, Mr. Chairman. I would like to introduce our group. My name is Van Zuiden; I am the financial vice-president at Dofasco. Bill Solski is our treasurer; Bob Best, insurance and benefits manager; and Allen Root, the assistant treasurer. On his left is the fellow who has put perhaps as much effort as any one of the five of us into our presentation and into our written presentation that was put to the task force in early September, Raymond D'Andrade.

[*Traduction*]

M. Rigney: Cela vaut également pour l'homme de la rue.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est vrai.

M. Rigney: Oui. Ce pourrait être un de ces échanges importants.

Le président: De toute façon, si cela peut vous consoler, et d'après les discussions que nous avons eues avec les divers gouvernements provinciaux, la majorité d'entre eux en sont arrivés à se demander si une législation uniforme ne serait pas souhaitable, compte tenu des différents modes de travail qui ont vu le jour au cours des deux à trois dernières années.

M. Rigney: L'autre danger qui est quelque peu occulté est celui de la mobilité. Ce facteur est censé être une de nos principales ressources dans ce pays, à savoir, la mobilité de la population active. On rencontre maintenant des problèmes à les faire aller au Québec ou hors du Québec à un certain âge, ou après un certain âge, et ce problème sera maintenant également présent au Manitoba et en Saskatchewan.

Le président: Monsieur Rigney, permettez-moi de nouveau de m'excuser de mon absence pendant la majeure partie de votre exposé. Beaucoup de députés ne sont pas avec nous aujourd'hui car, lorsque nous arrivons à la fin de la semaine, ceux d'entre nous qui représentent les circonscriptions de Colombie-Britannique et d'autres régions du pays doivent retourner dans leurs circonscriptions. C'est la raison pour laquelle nous ne sommes plus très nombreux, mais le coeur même du Comité est là.

M. Rigney: Nous en sommes conscients.

Le président: Merci beaucoup.

Je voudrais demander maintenant à M. Thomas Courchene et à M. David Conklin du Conseil économique de l'Ontario de bien vouloir se présenter à la table.

Monsieur Van Zuiden, cela vous gênerait-il beaucoup si nous commençions?

Je sais que vous avez suivi une partie de nos délibérations et je suis sûr que vos collègues ont lu le compte rendu du Comité, et vous avez donc une idée de la façon dont nous procédons. Si vous pouvez procéder de la même façon, cela nous serait très utile.

M. Tom Van Zuiden (vice-président principal, finance et administration, Dofasco Inc.): Merci, monsieur le président. Je voudrais vous présenter mes collaborateurs. Je m'appelle Van Zuiden et je suis vice-président chargé des finances à Dofasco. Bill Solski est notre trésorier, Bob Best est le directeur chargé des assurances et des prestations et Allen Root est notre trésorier adjoint. À sa gauche, se trouve Raymond D'Andrade, qui a peut-être consacré autant d'efforts que nous cinq à la préparation de notre exposé et du mémoire qui a été adressé au groupe de travail au début du mois de septembre.

[*Text*]

• 1640

We thought we would, in the opening remarks, provide some brief description of Dofasco's pension system, because we think that will give you a flavour for the philosophy from which it has flowed over many, many years.

Dofasco is located entirely in Hamilton. It has a couple of subsidiary companies outside the city, but the steel business is all in Hamilton. It is relatively simple in that respect, in that we do not have the multi-province problems that we might otherwise have because of the differing legislation. It is the second-largest Canadian steel producer and had about 20% of last year's Canadian steel output.

We have 11,000 employees. We lost 2,100 last fall, and we have fortunately been able to rehire almost all of those because business has been strong this year for us because people are buying automobiles.

The book value of our pension assets is about $500 million. The basic pension arrangement is one that is based on profit-sharing, and that was introduced in 1938. So one might say that unlike many pension plans one finds in the country today, this one is perhaps somewhat more mature. It will become a little clearer later—when you will see, if you have not already seen, the numbers in the presentation—that the pensions currently flowing out of this profit-sharing fund are fairly substantial.

We operate two plans. The first one is called the Employees' Savings and Profit Sharing Fund, and it is a money-purchase plan. And we have a Supplementary Retirement Income Plan, which is in the nature of an override, in that if the Old Age Security entitlement and the Canada Pension Plan entitlement and the income that can be purchased with the basic money-purchase plan are not sufficient to provide the final earnings formula that is set out in the supplementary plan, then the latter provides a supplement to make it up to that level.

Our philosophy is one which we feel should reflect economic reality. In other words, private-sector plans can only be paid out of available resources; that is, profits. Without productivity gains, we may need sacrifices in other benefit or wage areas to increase pensions. Since pension reform benefits both individuals and employers, the cost of reform should also be shared.

That is the basic philosophy from the corporate standpoint. So far as the government role is concerned, we think there are

[*Translation*]

Nous voulions, je crois, dans ces remarques de début, vous donner une brève description du régime de pension qui existe chez Dofasco car nous pensons que vous aurez ainsi une idée sur la façon dont nous procédons depuis de très nombreuses années.

Dofasco se trouve entièrement implanté à Hamilton. Cette entreprise dispose d'un certain nombre de filiales en dehors de cette ville, mais ses activités dans le domaine de la l'aciérie se trouvent toutes concentrées à Hamilton. La situation est donc, dans ce cas, relativement simple en ce sens que nous n'avons pas ces problèmes qui résultent de la dispersion des installations dans diverses provinces, problèmes créés par les différentes législations. Dofasco est le deuxième producteur d'acier au Canada et l'an passé, ils ont fourni environ 20 p. 100 de l'acier canadien.

Nous employons 11,000 personnes, mais nous en avons perdu 2,100 l'automne dernier et heureusement nous avons pu réengager presque tous ces travailleurs car les affaires ont été bonnes cette année puisque les gens ont acheté plus d'automobiles.

La valeur comptable de nos actifs de pensions s'établit à environ 500 millions de dollars. Notre structure de base dans le cas des pensions est fondée sur la participation au bénéfice et ce système a été lancé en 1938. On peut donc dire, qu'à la différence de beaucoup d'autres régimes de pensions qui existent actuellement au Canada, notre régime est en quelque sorte usagé et nous avons acquis plus d'expérience. Vous vous rendrez compte mieux un peu plus tard de ce que je veux dire par là car vous constaterez alors si vous ne l'avez pas déjà fait, d'après les chiffres donnés dans notre exposé, que les pensions qui sont payées à partir de cette caisse de participation aux bénéfices représentent des montants fort importants.

Nous gérons deux régimes de pension. Le premier d'entre eux se présente sous ce que nous avons désigné comme une caisse d'épargne et de participation aux bénéfices et il s'agit d'un régime à cotisations fixées d'avance. Et, d'autre part nous disposons d'un régime de supplément du revenu à la retraite qui constitue en somme un régime complémentaire. En effet, il permet, lorsque les prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada ainsi que le revenu provenant du précédent régime de pensions à cotisations fixées d'avance, ne suffisent pas pour atteindre les gains terminaux fixés dans la formule de ce régime complémentaire, de fournir le supplément nécessaire.

Notre politique est d'essayer de suivre ce qui se passe en réalité dans l'économie. En d'autres termes, les régimes du secteur privé ne peuvent être financés qu'à partir des ressources disponibles, c'est-à-dire des recettes. Si nous n'avons pas de gains provenant de la productivité, il nous faudrait alors peut-être sacrifier d'autres avantages ou prendre sur le salaire pour augmenter les pensions. Vu que la réforme des pensions doit profiter tant aux particuliers qu'aux employeurs, le coût de cette réforme devrait donc être partagé par les deux.

Voilà dans quelle optique notre compagnie considère la situation. Quant au rôle que le gouvernement doit jouer dans

[*Texte*]

two aspects: the direct role, the provider of a base level of income, through universal pension plans such as OAS and GIS; and an indirect role, in that they provide an environment in which individuals can discharge their own responsibility insofar as providing for their pensions is concerned.

Our employees contribute about a quarter of the money that is paid into the basic or profit-sharing plan, and of course 50% of the contributions that go to the Canada Pension Plan, and whatever additional funds they might save through personal RRSPs.

Insofar as the concept of pensions is concerned, we think they are a combination of deferred wages and perhaps reward for long service and contracts, not necessarily written, between employers and employees. Some of that philosophy will I think become clearer when we have an opportunity for questions.

We think different pension plan designs have differing risk and reward trade-offs, and these must be recognized in pension reform. For example, money-purchase plans obligate the company to a fixed contribution, and the employee takes the risk and receives the reward. The credits that accumulate in our money-purchase plan are paid in their entirety to the employee at retirement, and he makes his decision as to how he disposes of those accumulated credits: whether he rolls them over into a retirement savings plan or buys an annuity or does a combination of those two. But he takes the risk and he receives the reward. This is important in considering our views on the so-called excess interest approach to supplementing pensions for inflation.

On the other side, defined benefit plans . . . and our supplementary plan, you will remember, as I described, is a final earnings plan—obligate the company to provide a specific level of pension; and here the company bears the risk and we feel should therefore receive the reward, if any. We believe investment gains or losses should accrue to the party, whether it is the employer or the employee, taking the risk.

So far as priorities are concerned, we believe pension reform should begin with improved coverage through the private pension system, and we do not feel inflation protection should have number one priority if that is the case. I believe it is fair

[*Traduction*]

ce cas, nous pensons qu'il revêt deux aspects. Le gouvernement devrait jouer un rôle direct en fournissant un revenu de base grâce à des régimes tels que la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti et le gouvernement devrait jouer un rôle indirect en facilitant aux particuliers leur participation c'est-à-dire en leur facilitant les possibilités de cotiser pour leurs pensions.

Nos employés contribuent pour un quart de la somme versée dans ce régime de base à cotisations fixées d'avance, et naturellement, ils versent leur part qui est de 50 p. 100 des contributions au Régime de pensions du Canada et naturellement, versent l'argent nécessaire à ces épargnes qu'ils ont établies personnellement grâce à des régimes enregistrés de pension.

Notre conception des pensions est qu'il s'agit là d'une combinaison de salaires différés et peut-être d'une récompense pour les nombreuses années de service et nous croyons qu'il s'agit là de contrats, non pas nécessairement écrits, passés entre les employeurs et les employés. Je crois que nous pourrons préciser notre point de vue lorsque nous aurons la possibilité de répondre à vos questions.

Nous pensons que les différents régimes de pension sont conçus pour prévoir différents risques et pour fournir des récompenses compensatoires et que par conséquent, il faudrait reconnaître ces deux derniers points de vue dans le cadre de cette réforme des pensions. Par exemple, le régime de pension à cotisations fixées d'avance oblige l'entreprise à fournir une contribution fixée d'avance, mais l'employé est celui qui, dans ce cas, assume les risques et par conséquent, doit recevoir la récompense. Les crédits qui sont accumulés au nom de l'employé dans notre régime à cotisations fixées d'avance sont fournis dans leur totalité à l'employé lorsqu'il prend sa retraite et c'est ce dernier qui décide comment utiliser ses crédits accumulés. C'est à lui de voir s'il préfère les réinvestir dans un régime d'épargne-retraite ou s'il doit acheter des rentes ou s'il veut profiter d'une combinaison de ces deux derniers régimes; ce qui est important de constater c'est que c'est l'employé qui prend le risque et c'est lui qui reçoit la récompense. Ce principe est à notre avis important pour comprendre ce que nous pensons de cette question d'intérêt excédentaire qui permettrait d'apporter un complément aux pensions et de lutter par conséquent, contre l'inflation.

D'un autre côté, dans le cas des régimes à prestations définies, c'est notre régime complémentaire si vous vous en souvenez bien tel que je l'ai décrit est un régime tenant compte des gains terminaux, oblige la compagnie à fournir une pension de retraite établie à un niveau bien précis et vu que c'est la compagnie qui assume les risques, nous croyons à juste titre que s'il y a une récompense à obtenir, c'est la compagnie qui devrait l'obtenir. Nous pensons que c'est à la partie qui prend le risque, que ce soit l'employeur ou l'employé, que reviennent les recettes ou les pertes provenant de l'investissement dans les pensions.

Quant à la question de l'établissement des priorités, nous pensons que la réforme des pensions devrait prévoir tout d'abord une couverture plus grande à un domaine des pensions du système privé, mais nous ne croyons pas que la protection

[*Text*]

to say that one can get that sense, that inflation protection is getting perhaps more attention than it deserves, when one of the major deficiencies in the pension system in the country has been described, at least, as one of coverage. We feel we need to move into the areas where there is lack of coverage before we concern ourselves unduly with inflation protection.

We agree entirely that the Registered Pension Account concept is one in which the government can provide the incentive to encourage implementation of pension plans even in the smaller companies, where they might be lacking.

We agree with the earlier vesting provisions that have been proposed in the green paper. We do not think, however, additional costs should be imposed only on those employers who have plans. That represents a penalty on those who already doing the job.

I have some examples of pensions that accrue to Dofasco employees. There are also examples in the written presentation, but I would like to describe this one.

We have employees currently who, with 40 years of service, have an accumulated balance of $160,000 in their money-purchase plan. The annuity income that can be bought with that is $22,300 a year at age 65. Their combined Old Age Security and Canada Pension Plan income would be $7,100, so they are able to earn a pension of $29,400, which is quite close to the average employee's current rate of pay.

Remember that that has not always been possible, nor will it always necessarily be possible in the future. It is partly a reflection of recent high interest rates, which make annuities cheap, and also a reflection of quite good performance in the investment of those funds in the profit-sharing fund.

The supplementary plan that I described, which is a final earnings plan, has also served as a vehicle through which we have provided, for about 15 years, ad hoc supplements, using various formulae from time to time.

• 1650

In the most recent one, we tried to determine what we considered to be an adequacy level. We found that, because of the very poor economy last year, we simply could not afford—and you will recall that I said pensions depend, in part, on the profitability of the company . . . the level of inflation protection we had granted in each of the two or three prior ad hoc supplements. We addressed ourselves, therefore, to doing somewhat better at the lower end of the pay scale and

[*Translation*]

contre l'inflation doive constituer dans ce cas la priorité numéro un. Je crois qu'il est juste d'affirmer qu'on a peut-être tendance à trop se concentrer sur cette question de la protection contre l'inflation alors que l'une des lacunes principales de notre système des pensions au Canada a été démasquée comme une lacune de couverture, de garantie pour bien des gens. Avant de s'obnubiler sur cette question de la protection contre l'inflation, on devrait voir à ce que tous les gens puissent profiter des pensions.

Nous sommes entièrement d'accord sur la posssibilité d'utiliser le compte de pension enregistré qui constitue un instrument permettant au gouvernement d'encourager les entreprises à lancer des régimes de pension, encourager même les petites entreprises où cette lacune existe.

Nous avons indiqué que nous étions d'accord avec les dispositions de dévolution anticipée qui ont été proposées par le Livre vert. Nous ne croyons pas cependant qu'il faut imposer à ces employeurs qui ont chez-eux ces régimes de pension, des frais supplémentaires. Ce serait, en agissant ainsi, pénaliser ceux qui répondent déjà aux critères de notre réforme.

Je puis vous donner quelques exemples de pensions dont profitent les employés de Dofasco. J'ai aussi fourni, dans l'exposé écrit, des exemples, mais j'aimerais insister pour vous décrire la situation suivante:

Nous avons actuellement à notre service, des employés qui ont 40 ans d'ancienneté et qui ont accumulé un solde de 160,000 dollars dans leur régime de pension à cotisations fixées d'avance. Ce fonds leur permet d'acheter un revenu annuel de 22,300 dollars payable à partir de 65 ans et en y rajoutant à leur prestation de Sécurité de vieillesse, plus celle du Régime de pensions du Canada, ce qui fait 7,100 dollars de plus, ils pourront toucher une pension de 29,400 dollars par mois ce qui se rapproche fort du salaire actuel en moyenne de l'employé.

Il faut que vous teniez compte du fait que cette situation n'a pas toujours été la même et qu'il n'a pas été toujours possible d'obtenir un tel revenu de retraite dans le temps et que cela n'est pas certain pour l'avenir. Cette situation avantageuse résulte du fait que nous avons eu récemment ces taux élevés d'intérêt, ce qui a rendu les rentes moins coûteuses et aussi résulte du fait que l'investissement de ces fonds dans la caisse de participation aux bénéfices a été avantageux.

Il faut aussi tenir compte du fait que depuis environ 15 ans, nous fournissons ce complément qui vient du régime que j'ai indiqué des gains terminaux, régime qui a fourni des compléments appropriés de pension de retraite grâce à l'utilisation de formules qui ont varié de temps à autre.

Dans notre étude la plus récente, nous avons essayé d'établir un niveau adéquat. Nous avons constaté qu'en raison de la piètre performance économique de l'année dernière, nous ne pouvions tout simplement pas nous permettre d'offrir la protection contre l'inflation que nous avions offert lors des deux ou trois rajustements précédents; vous vous rappellerez que j'ai dit que les pensions dépendent en partie de la rentabilité de l'entreprise. Nous avons donc tenté de corriger le mieux

[*Texte*]

supplementing to a somewhat lesser extent above the adequacy level that we determined. It was about $11,500 for a married employee and about $7,000 for a single one. We calculated this level from the numbers established by the Ontario commission and upgrading them for inflation for the intervening years.

In January of this year, we supplemented 100% of inflation on this basic adequacy level and a lesser amount on the income above this level.

I mentioned that we have a great deal of difficulty with mandatory inflation protection, particularly using the excess interest approach. We do not think that the excess interest approach reflects economic reality. Supplementing pensions for inflation must be based on profits. There have been plenty of companies in the recent past whose profits have been entirely nonexistent and this would impose a burden on them which they simply cannot afford.

We do not think there are excess dollars. We think there are costs on one hand and benefits on the other. There is no excess interest.

In conclusion, it is important to start with a clear concept of what an appropriate pension philosophy is. We should ensure that changes are not at the expense of those areas in the system which work well. Reforms to existing plans should not make them unaffordable or deter anyone who does not have one from starting a plan. The path to reform should start with coverage as the first step. A universal solution should not be applied to all plans because some of the problems arise from immaturities in the pension system.

We have prepared a small summary of the specific issues raised in the green paper. In most cases, we agree with those proposals. The major exceptions we can identify include the excess interest approach for providing inflation protection. We do not agree with any provision which would prevent integration with government source plans. We disagree with unisex tables. Life insurance could represent the opposite example where the same arguments could be made pro and con.

Another is drivers' experience, where there may be a male's experience, which is inferior, recognized in the premium. The discrimination of providing a different pension for a female is recognized; but there would also be discrimination, surely, if a different capital sum is provided for a male than for a female as, for example, in a money purchase plan such as ours.

I think I have spoken long enough. If you would like some time for questions, we are prepared to tackle them now.

The Chairman: Mr. Van Zuiden, this is the first time we have had a hybrid of pension plans. I know that Dofasco has a good track record in terms of its employee relations. If I am not mistaken, it is non-union. Is this correct? Probably, there is a great deal of industry in Canada that could probably emulate the results you have had at Dofasco. I want to ask

[*Traduction*]

possible la situation pour les pensionnés qui reçoivent peu d'argent aux dépens de ceux qui reçoivent un peu plus que ce que nous avons fixé comme niveau adéquat. Ces niveaux étaient de 11,500 dollars pour un employé marié et d'environ 7,000 dollars pour un célibataire. Nous avons fixé ces niveaux d'après le chiffres présentés par la Commission ontarienne auxquels nous avons ajouté les facteurs d'inflation pour les années subséquentes.

En janvier de cette année, nous avons ajouté 100 p. 100 de l'inflation à ce niveau de base et un peu moins pour les pensions supérieures à ce niveau.

J'ai dit plus tôt que nous avons beaucoup de difficulté à accepter la protection obligatoire contre l'inflation surtout si on a recours à la méthode de l'intérêt excédentaire. Selon nous, cette méthode ne tient pas compte des réalités économiques. Pour augmenter les pensions en fonction de l'inflation, il faut tenir compte des profits. Récemment, bon nombre d'entreprises n'ont pas eu de profits et cette méthode leur imposerait un fardeau financier impossible à supporter.

Nous ne pensons pas qu'il y ait de l'argent excédentaire. Nous pensons que d'une part nous avons des coûts et d'autre part des profits. Il n'y a pas d'intérêt excédentaire.

En conclusion, il faut à la base se donner une philosophie appropriée sur la retraite. Nous devons faire en sorte que les modifications ne se feront pas aux dépens des aspects du système qui fonctionne bien. La réforme des régimes existants ne devrait pas les rendre trop dispendieux ou empêcher qui que ce soit de se constituer un régime de retraite. Le premier pas de la réforme devrait être l'assurance. Il ne s'agit pas d'appliquer une solution universelle à tous les régimes car certains problèmes découlent de l'existence relativement courte de régimes.

Nous avons préparé un bref résumé de notre réponse aux recommandations contenues dans le Livre vert. Dans la majorité des cas, nous acceptons les recommandations. Nous nous opposons cependant à la méthode d'intérêt excédentaire pour assurer une protection contre l'inflation. Nous nous opposons à toute disposition interdisant l'intégration avec les régimes gouvernementaux. Nous refusons les tableaux unisexes. Le domaine de l'assurance-vie est un exemple opposé où les mêmes arguments pourraient être faits.

Un autre, c'est l'assurance-automobile où l'expérience du conducteur mâle est moins reconnue dans la prime que celle de la femme. Nous reconnaissons qu'il y a discrimination dans la différence de prestations pour les femmes; cependant, il y a également discrimination si un montant d'argent différent est donné pour un homme comme par exemple dans un régime à cotisations fixées d'avance tel que le nôtre.

Je crois avoir suffisamment parlé. Si vous voulez maintenant nous poser des questions, nous sommes prêts à y répondre.

Le président: Monsieur Van Zuiden, nous avons pour la première fois une entreprise offrant un régime hybride de retraite. Je sais que la Dofasco entretient de bonnes relations avec ses employés. Sauf erreur, votre entreprise n'est pas syndiquée. Est-ce exact? J'imagine que beaucoup d'entreprises canadiennes pourraient probablement souhaiter connaître les

[*Text*]

some other questions of you, though, in a different, philosophical sense. We have had enough technical information. I want to come back to a remark because it has intrigued me all the way through the debate. You said that, from your viewpoint, the government should not legislate any additional burdens on companies which already have pension plans. We have to be very careful that we do not end up making legislative requirements so expensive that those who have employer plans now opt out of them. And the Business Committee on Pension Policy is adamant that the private sector, in those areas where there are no private pension plans for employees, should not be legislated or mandated to have one. Whether or not your employee is at $18,000 or $20,000 a year, or if you go up to a foreman on the line who is making $40,000 a year, it would appear that if you are long enough with Dofasco, the way in which your pension plan operates gives 100% replacement for the foreman of $35,000 a year.

Mr. Van Zuiden: No, I do not think this is the case, Mr. Frith.

The Chairman: I thought I read in places that you were giving $33,000 a year.

Mr. Van Zuiden: The examples we used in our presentation indicate that the pensions are equivalent to current pay for an average employee. From the average downwards this would be true. From the average upwards, it would tend not to be true, simply because the money purchase plan, obviously, at $800 per year going in is not going to do that job. This is why, 15 or so years ago, we introduced the supplementary plan which has the final earnings formula. It simply kicks in, so to speak, when the money purchase plan does not do the job.

The Chairman: Yes, I understand. Correct me if I am wrong. You have a money purchase for a base.

Mr. Van Zuiden: Yes.

The Chairman: Then it is sort of a hybrid you add on top of that. If the excess interest is earned in the money purchase, it is totally the employee's risk. Then you have a decreasing cost to the company because you are working at 1.65% times the number of years' service. But I understand this and it is not a bad way of doing it. I can understand that the employee, because he shares the risk on the bottom of the money purchase, also gets the benefit of anything that is above it.

Do you operate against any firm that does not have . . . Almost everybody in the steel industry has a pension plan for their employees.

Mr. Van Zuiden: Oh, yes.

The Chairman: Why does the business community take such a monolithic approach to it? The Royal Commission in

[*Translation*]

résultats de la Dofasco. J'aimerais vous poser des questions d'un point de vue philosophique. Nous avons suffisamment de renseignements techniques. J'aimerais revenir à une remarque que vous avez faite car elle m'est restée à l'esprit pendant tout le débat. Vous avez dit qu'à votre avis, le gouvernement ne devrait pas légiférer pour ajouter des obligations aux entreprises qui offrent déjà des régimes de retraite. Nous devons prendre garde de ne pas recommander des modifications aux lois qui coûteraient si chères que les entreprises qui offrent des régimes de retraite cessent de le faire. Par ailleurs, le Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite est immuable et ne veut pas que le secteur privé, dans les entreprises n'offrant pas de régime de retraite pour les employés ne devrait pas être forcé de le faire. Peu importe que votre employé gagne 18,000 dollars ou 20,000 dollars par année, ou même dans le cas d'un contremaître qui fait 40,000 dollars par année, il semblerait que si l'employé reste suffisamment longtemps au service de la Dofasco, le régime de retraite lui assurera un remplacement total même pour le contremaître gagnant 35,000 dollars par année.

M. Van Zuiden: Non, je ne crois pas que ce soit tout à fait cela, monsieur Frith.

Le président: J'ai cru lire que vous donniez 33,000 dollars par année.

M. Van Zuiden: Les exemples que nous donnons dans notre présentation montrent que les pensions équivalent au salaire actuel de l'employé moyen. Pour ce qui est en bas du salaire moyen, cela sera vrai. Pour ceux qui gagnent plus que le salaire moyen, cela ne sera pas aussi vrai tout simplement parce que le régime de retraite à cotisations fixées d'avance, à 800 dollars par année, ne suffira pas. C'est pourquoi il y a environ 15 ans, nous avons adopté un régime supplémentaire basé sur les gains antérieurs à la retraite. Ce régime supplémentaire complémente pour les pénuries du régime à cotisations fixées d'avance.

Le président: Oui, je vois. Corrigez-moi encore si j'ai tort mais vous avez à la base un régime à cotisations fixées d'avance.

M. Van Zuiden: Oui.

Le président: Ensuite, vous ajoutez un autre palier. Si le régime de retraite à cotisations fixées d'avance accumule des intérêts excédentaires, c'est au risque de l'employé. Dans ce cas, l'entreprise voit ses coûts baisser car vous calculez 1.65 p. 100 du nombre des années de service. Je comprends cette façon de procéder et je ne m'y oppose pas. Je comprends que l'employé, étant donné qu'il partage les risques du régime à cotisations fixées d'avance profite également des intérêts excédentaires.

Pourriez-vous nous donner un exemple d'une entreprise qui n'aurait pas . . . la majorité des entreprises oeuvrant dans le domaine de l'acier offrent un régime de pensions pour leurs employés.

M. Van Zuiden: Oui.

Le président: Pourquoi donc le monde des affaires fait-il front commun de cette façon? La Commission ontarienne a

[*Texte*]

Ontario recommended a money purchase system for the private sector and those companies which did not have pensions. And yet, time after time business community groups come in here and say, as a group, you are right. Those of us who have an employees' plan are going to accept with some lack of enthusiasm or some degree of caution the proposals in the green paper, and it is going to cost us more because . . .

• 1700

Mr. Van Zuiden: I do not know the answer to that question, but it is clear from the way this plan of ours has operated over a period of more than 40 years that if one wanted to take a very long-range view of what might be one answer to the pension question over a period of years into the future they could do a lot worse than put in a money purchase plan. That certainly is not going to solve immediate needs, which we recognize there are . . .

The Chairman: Oh, I agree.

Mr. Van Zuiden: —but over the long haul . . .

The Chairman: But it is better than nothing.

Mr. Van Zuiden: —it has certainly served us well.

The Chairman: Yes.

Let me ask you this question: If we were to design a mandated coverage in the private sector, should we design it at three-quarters of the average industrial wage and up, or would you design it so that everybody would have to belong to it? What would your feeling be?

Mr. Van Zuiden: On the question of what the level should be or . . . ?

The Chairman: For instance, many groups have come before us and stated that if you are going to mandate private pension plan coverage you should not mandate it entirely regardless of income levels because the people at the lower income scale levels require every dollar of take-home pay to make ends meet. Therefore they are suggesting that there is not much sense in designing a mandatory pension plan in the private sector that would force low-income workers to have to take part of today's wages and put it aside because there would be a corresponding savings of the government's GIS programs at the other end. So would you design it as sufficient that it would only kick in if the employee is earning $17,000 a year or above?

Mr. Van Zuiden: I think the history of the birth of our money purchase plan might well repeat itself. Strangely enough, when it was introduced in the late 1930s—pay scales of course were far different from today . . . I said earlier that each employee puts in $200 and the company puts in $600. The formula was 3% or 5% of your pay up to $150 at that time, and there were a few who refused to join despite the fact that it would be more than matched by corporate payments. I would think that in designing a money purchase plan, where there were, and should be, significant corporate contributions,

[*Traduction*]

recommandé un régime à cotisations fixées d'avance pour le secteur privé et pour les entreprises qui n'offraient pas déjà de régimes de retraite. Et pourtant, à maintes reprises, des représentants du monde des affaires sont venus nous dire qu'en tant que groupe, vous avez raison. Ceux qui souscrivent actuellement à un régime d'employés vont manquer d'enthousiasme, ou du moins auront de sérieuses réserves face aux propositions du Livre vert. En effet, il va nous en coûter plus cher car . . .

M. Van Zuiden: Je ne connais pas la réponse, mais notre plan existe depuis 40 ans et il est devenu évident que la réponse aux problèmes futurs des pensions pourrait fort bien résider dans les régimes à cotisations fixées d'avance. Evidemment, cela ne résoudra pas les problèmes immédiats, et nous reconnaissons qu'ils existent . . .

Le président: Oh, je suis d'accord.

M. Van Zuiden: . . . mais à plus long terme . . .

Le président: Mais c'est mieux que rien.

M. Van Zuiden: . . . pour nous, cela a été une bonne chose.

Le président: Oui.

Je veux vous demander ceci: si nous décidions d'imposer un régime de pension obligatoire dans le secteur privé, faudrait-il fixer le niveau aux trois quarts du salaire industriel moyen avec augmentation subséquente, ou bien préféreriez-vous que tout le monde soit tenu d'y souscrire? Qu'en pensez-vous?

M. Van Zuiden: Vous parlez du niveau ou bien . . .

Le président: Par exemple, beaucoup de gens sont venus nous dire que si vous rendez les pensions privées obligatoires, il faut absolument les lier au revenu parce que les gens qui ont un faible revenu ont besoin de chaque dollar pour joindre les deux bouts. Par conséquent, on estime qu'un régime de pensions privé obligatoire qui forcerait les gens à faible revenu à abandonner une partie de leur salaire actuel, sous prétexte qu'en fin de compte le gouvernement économisera des prestations de supplément de revenu garanti, n'a aucun sens. Pensez-vous que l'obligation devrait commencer avec les salaires de 17,000 dollars par année et plus?

M. Van Zuiden: L'histoire de notre régime de pensions à cotisations fixes pourrait fort bien se répéter. Ce qui est étrange, c'est qu'à la naissance de ce régime, à la fin des années 30, et évidemment, les échelles salariales étaient bien différentes de ce qu'elles sont aujourd'hui . . . Comme je l'ai dit plus tôt, chaque employé verse 200 dollars et la compagnie 600 dollars. À l'époque, la formule était de 3 ou 5 p. 100 du salaire jusqu'à concurrence de 150 dollars. Or, en dépit de l'importance des contributions de la compagnie, certains refusèrent de souscrire. Je pense que les employés des compagnies qui actuellement n'ont pas de régime de pensions pourraient

[*Text*]

where there today is not a plan, all of them should be invited. I would think they could hardly refuse.

The Chairman: Is there any other member of the committee who wants to follow up on the line of questioning?

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There is a greater argument going on. I am glad to see the stress that you have placed on coverage as being the major issue. Certainly that is where I think it is because I know the people who are without coverage are anxious to have it and they have much more concern about getting some kind of coverage rather than seeing other plans that are already in effect being indexed. But it does come down to this question then: Do you do it through the public schemes, or do you do it through the private sector, such as with a Registered Pension Account? If you leave it to the private sector, how can you be sure that coverage is going to be extended unless it is made compulsory?

• 1705

Mr. Van Zuiden: The whole question of pensions is a hot topic, let us put it that way. It is undergoing change; it is in a discussion stage and an experimentation stage. I think it would be our feeling that if the environment is created for more employers to put in pension plans, including making provision for the RPA, and I understand that employer contributions might be made to those, we should at least take the time to see what happens to the private pension system with those facilities in place.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you see our making some kind of a recommendation that says that there would be certain incentives for business to put into effect something in the nature of a registered pension account so that employees who are not now covered could begin to take advantage of it, and that those tax incentives, other measures, would be in effect for say a five-year period and then an assessment made and if the private sector has not picked it up by then . . .

Mr. Van Zuiden: Then we should regroup ourselves and deal with the issue again.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, not for another five-year postponement.

Mr. Van Zuiden: No, no.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would not want to see that.

Mr. B.P. Solski (Treasurer, Dofasco Inc.): I think that makes a great deal of sense. I am not sure whether we answered the question, whether this question of coverage should be handled in the public sector or in the private sector. Certainly I think the message we would give you is give us a chance in the private sector.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, I agree.

[*Translation*]

difficilement refuser de souscrire à un régime auquel la compagnie ferait d'importantes contributions.

Le président: Y a-t-il d'autres députés qui souhaitent intervenir?

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il y a une autre controverse, encore plus importante. Je suis heureuse de vous entendre dire que c'est l'existence même d'une pension qui est le point crucial. Personnellement, je suis de votre avis, car je connais des gens qui n'ont pas de pensions et qui préféreraient en avoir une, que de voir d'autres régimes qui existent déjà indexés. Dans ces conditions, nous revenons à cette question: faut-il passer par le secteur public ou bien par le secteur privé, par exemple, avec les comptes de pensions enregistrés? Si vous en laissez le soin au secteur privé, comment pouvez-vous être sûr que le nombre d'employés couverts augmentera si cela n'est pas obligatoire?

M. Van Zuiden: Toute la question des pensions fait actuellement couler beaucoup d'encre, si on peut dire. À notre avis, si l'on réussit à créer un climat propice à l'instauration de régimes de pensions dans le secteur privé, y compris certaines dispositions pour les CPE auxquels les employeurs pourraient cotiser, d'après ce qu'on nous a dit, nous devrions au moins attendre un certain temps pour voir comme évolue un système de pensions privé ainsi modifié.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): A votre avis, pourrions-nous recommander au gouvernement d'encourager, d'une façon ou d'une autre, les employeurs à mettre sur pied un genre de compte de pension enregistrée afin que les employés qui ne sont pas couverts actuellement puissent en profiter? Ces mesures d'encouragement, que ce soient des stimulants fiscaux ou autres, pourraient être appliquées pendant une période de 5 ans, par exemple, après quoi on pourrait essayer de déterminer si le secteur privé a su répondre ou non à cette demande . . .

M. Van Zuiden: Et s'il ne l'a pas fait, il faudra tout recommencer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pas avant 5 ans.

M. Van Zuiden: Non.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'aimerais pas que cela se produise.

M. B.P. Solski (Trésorier, Dofasco Inc.): Cela me paraît tout à fait sensé. Je ne sais pas si nous avons vraiment répondu à votre question, à savoir si toute cette question de couverture devrait être réglée par le secteur public ou par le secteur privé. Personnellement, je vous demande de donner une chance au secteur privé.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis tout à fait d'accord.

[*Texte*]

Mr. Solski: Certainly the idea of creating an environment and perhaps an attractive tax environment to the employee and the employer who are starting up new plans to extend coverage, would be the catalyst that would move us in the correct direction.

Mr. Van Zuiden: There is a thorny problem that is related to groups of employees who may now opt not to have a pension but would rather have the money in their pay envelope. A realist would certainly take the position, I think, that those in that category who are perhaps in their twenties or thirties now and are not concerned about pensions, would, when they are 65, perhaps make the case that they do not have a pension. I do not know what the solution to that is but I think there should be some way to encourage them very strongly to start saving money for retirement, because they should not become a charge of one kind or another when they are ready to retire.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There are a great many people who have expressed a point of view to us that they take the responsibility of contributing to some kind of a retirement income for themselves and find that there are others who say, to heck with it; I am not going to, because the state is going to take care of me. That is bound to bring about resentment.

Mr. Van Zuiden: Yes, I understand that it would. Having said what I did, however, I think the other side of that is that it flies in the face of a philosophy which says that individuals should continue to have the right to sort their own affairs out, even from when they are 30 or when they are not thinking about pensions.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): On the opening page of your executive summary you set out the case of the individual earning $29,000 and retiring at the age of 65, and then you go through these various tables of years of service. What I want to know is whether this annuity income for individuals automatically carries a survivor's benefit. What happens if the employee dies? I am still looking to see what happens to that other partner.

Mr. Van Zuiden: When the married employee retires, and let us say he is the one with 40 years' service who has a balance of $160,000, and rather than roll his credits over into a retirement savings plan, which if he had done so, in the event of his death his surviving spouse would receive, bought an annuity of $22,000. In our scheme of things he receives retirement counselling. We do not do his job; he buys or deals with his funds as he chooses but he gets counselling. Invariably those who have a spouse buy the annuity in a form in which it would continue to the survivor.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Do you have any record of that? If there was such a thing, I would really be interested in seeing how it has applied to people who have retired.

Mr. Van Zuiden: I think the cases of an employee with a spouse buying a single life annuity would be very rare. Is that correct, Ray?

[*Traduction*]

M. Solski: Il est évident, toutefois, que l'adoption de mesures d'encouragement, notamment des stimulants fiscaux, permettrait de créer un climat propice à ce genre de chose et inciterait les employés et les employeurs qui mettent sur pied de nouveaux régimes à élargir cette couverture.

M. Van Zuiden: Un problème assez délicat se pose lorsque certains groupes d'employés préfèrent ne pas avoir de régime de pensions et recevoir ainsi l'argent des cotisations dans leurs feuilles de paye. Si l'on est réaliste, on se doute que ces gens-là, qui ont aujourd'hui entre 20 et 35 ans, ne s'inquiètent pas de leurs pensions de retraite mais que, lorsqu'ils atteindront l'âge de 65 ans, ils viendront se plaindre parce qu'ils n'auront pas de pension de retraite. Je ne sais pas quelle est la solution à ce problème, mais j'estime en tous cas qu'il faudrait trouver le moyen de les encourager très fort à épargner de l'argent pour leur retraite, afin qu'ils ne constituent pas un fardeau pour autrui lorsqu'ils seront prêts à prendre leur retraite.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bon nombre de personnes nous ont dit qu'elles avaient su assumer leurs responsabilités en cotisant à un régime de retraite quelconque, alors que d'autres s'en moquent royalement, car elles s'imaginent, que de toute façon, l'État les prendra en charge. Cela suscitera inévitablement un certain ressentiment chez ceux qui ont su justement assumer leurs responsabilités.

M. Van Zuiden: Je comprends cela. Toutefois, cela contredit ouvertement une certaine philosophie selon laquelle les individus devraient continuer à décider de leurs propres affaires, même lorsqu'ils ont 30 ans et qu'ils ne pensent pas à cotiser à un régime de pensions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): A la première page de votre synopsis, vous citez le cas d'un individu gagnant 29,000 dollars et prenant sa retraite à l'âge de 65 ans; ensuite, vous présentez différents tableaux relatifs aux années de services. J'aimerais savoir si ce régime de rentes prévoit le versement automatique d'une prestation au survivant. Que se passe-t-il si l'employé meurt? Ce qui m'intéresse, c'est la situation du conjoint survivant.

M. Van Zuiden: Supposons qu'un employé marié prenne sa retraite, qu'il ait 40 ans de service avec un solde de 160,000 dollars; s'il a transféré ses crédits dans un compte d'épargne-retraite, sa femme recevrait, au cas où il décéderait, une rente de $22,000 dollars. Selon notre système, l'employé bénéficie également des services de conseillers pour la préparation de sa retraite. Cela ne signifie pas que nous faisons son travail, mais plutôt qu'il décide lui-même de la façon dont il veut investir son argent. Dans tous les cas, ceux qui sont mariés investissent dans un régime de rentes prévoyant le versement de prestations au conjoint survivant.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Avez-vous des documents là-dessus? Il m'intéresserait beaucoup de savoir comment un tel système a été appliqué à ceux qui ont déjà pris leur retraite.

M. Van Zuiden: Je peux vous dire qu'il est extrêmement rare qu'un employé marié achète un régime de rentes viagères. C'est bien vrai, Ray?

[*Text*]

Mr. R. D'Andrade (Corporate Finance Assistant, Dofasco Inc.): I think a lot of our retirees are taking their money into RRSPs. We then, I guess, lose track of exactly what they are doing with it. Statistics on that would be fairly difficult to get, but I would say the majority who are buying annuities are buying joint survivor annuities with them.

Mr. Solski: We started counselling a few years ago when we brought in employees who were 65 and we gradually worked down to where now, I think, everyone over the age of 55 has gone through an in-house counselling. I think I am correct when I say that people are encouraged to bring their spouse to those counselling meetings.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): To those discussions?

Mr. Solski: Yes. I am quite sure that topic will come out.

Mr. Van Zuiden: I have been through it with my spouse, and most have.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

The ad hoc cost-of-living supplements are not automatic, you say, but dependent on profits.

Mr. Van Zuiden: That is correct.

Mr. MacLellan: Have you set any scale for your own purposes? I just say that as a way of trying to get advice on what the thinking of corporations may be in this line, who look at it in this way. I think it is a very commendable way and I think your performance has certainly been much better than that of a lot of corporations as far as looking after the already retirees.

Mr. Van Zuiden: The first two were very modest. Of course they occurred starting in the late 1960s when inflation had not reached the rates it achieved in the mid 1970s. Then we became a little more formal with them in a series of supplements which represented approximately 60% of the CPI. We did them at two-year intervals, and we did not do them until the retiree had been retired for two years, so there was a period of time during which he did not get supplemented. They were about 60%.

Mr. MacLellan: So really what you are saying is that it would be 30% a year; 60% for one year over every two years. Is that what it would average out to?

Mr. Van Zuiden: No. They represented 60% of the CPI experience up to the time that the supplement was granted.

[*Translation*]

M. R. D'Andrade (Adjoint, Gestion financière intégrée, Dofasco Inc.): La plupart de nos retraités investissent leur argent dans des REER. Toutefois, par la suite, nous perdons leur trace et ne savons donc pas exactement ce qu'ils en font. Il serait sans doute très difficile d'obtenir des statistiques là-dessus, mais je pense que la majorité de ceux qui achètent des régimes de rentes achètent ceux qui offrent des prestations au conjoint survivant.

M. Solski: Nous avons créé, il y a quelques années, des services de conseil à l'intention des futurs retraités; à l'époque, nous avons commencé par ceux qui avaient 65 ans et qui étaient donc sur le point de prendre leur retraite, et maintenant, je pense que nous en sommes arrivés au point où tous ceux qui ont plus de 55 ans ont déjà bénéficié de ces services de conseil internes. Je crois même que nos employés sont encouragés à se faire accompagner de leur conjoint lorsqu'ils vont à ces séances d'information.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): A ces discussions?

M. Solski: Oui.

M. Van Zuiden: J'y suis moi-même allé avec mon épouse, et je suis loin d'être le seul.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Vous avez dit que les ajustements ponctuels au coût de la vie ne sont pas automatiques, mais qu'ils dépendent des profits réalisés par votre société.

M. Van Zuiden: C'est exact.

M. MacLellan: Avez-vous établi un barème? Je voudrais simplement avoir des précisions sur la façon dont vous vous y prenez. C'est un effort très louable de votre part, et je sais que votre performance dans ce domaine est bien supérieure à celle d'un grand nombre de sociétés.

M. Van Zuiden: Les 2 premiers ajustements ont été très modestes. C'est à la fin des années 60 que nous les avons inaugurés, époque à laquelle l'inflation n'avait pas atteint les taux qu'elle enregistra plus tard, au milieu des années 70. Nous avons alors décidé de formaliser un peu plus le calcul de ces ajustements et les avons fixés à environ 60 p. 100 de l'indice des prix à la consommation. Nous les calculions tous les 2 ans et ne les versions au retraité que 2 ans après son départ en retraite; en d'autres termes, pendant les 2 années suivant son départ en retraite, le retraité ne touchait aucun supplément. Ces sommes représentaient, je le répète, environ 60 p. 100 de l'IPC.

M. MacLellan: Donc, cela fait 30 p. 100 par an puisque vous nous dites que c'était 60 p. 100 tous les 2 ans. C'est bien cela?

M. Van Zuiden: Non. Ces ajustements représentaient 60 p. 100 de l'augmentation de l'IPC pendant les 2 ans qui s'étaient écoulés.

[*Texte*]

Mr. MacLellan: I see.

Mr. Van Zuiden: They were only granted to that body of retirees who had been retired for at least two years.

Mr. MacLellan: At least two years.

• 1715

Mr. Van Zuiden: Last year the steel business was very, very poor and almost throughout the world there were no profits. We were fortunate in that we happened to be in markets, and this remains true today, that were strong, automotive mainly. We simply could not afford a supplement at that level, and that is what led us to examining what we considered to be an adequacy level. We thought we should at least supplement those at the lower end of the scale 100%, and so we made a division between that level and those above it. Those above it received less.

Mr. MacLellan: By the lower end of the scale, do you mean those who had been retired for a longer period of time?

Mr. Van Zuiden: No, those whose Dofasco source income we determined to be below that adequacy level.

Mr. MacLellan: I see.

Mr. Van Zuiden: And in determining that level of income they were earning, we referred back to the profit-sharing credits they took out and what annuity income they could have bought with those credits.

Mr. MacLellan: Gentlemen, having Sydney Steel Corporation in my constituency, I firmly understand the position the steel markets have been in over the last few years.

Mr. Van Zuiden: We should mention that in looking at retirees this way and supplementing their incomes, we also supplemented the incomes of the widows of deceased employees in a somewhat similar fashion; and I believe on one occasion, Bob, we supplemented the incomes of employees who were on disability income whose levels of income were frozen at the time they went on disability and so their incomes were somewhat eroded by inflation too. So we did it for three categories on three occasions.

Mr. MacLellan: What is your experience with regard to survivor benefits? Is it an across-the-board provision? What is the experience at Dofasco?

Mr. Van Zuiden: The credits that accumulate in the money purchase fund are, as we have said before, paid out in their entirety to the employee and he does with them as he sees fit. He puts them into a retirement savings plan or he buys an annuity. But if he buys an annuity, he would be foolish to buy a straight life annuity, because if he did and he died the following day, the insurance company would get the $160,000, or whatever it is. So he buys it certainly either with a guaran-

[*Traduction*]

M. MacLellan: Je vois.

M. Van Zuiden: Et, je le répète, ces suppléments n'étaient versés qu'à ceux qui avaient pris leur retraite depuis au moins 2 ans.

M. MacLellan: Au moins 2 ans.

M. Van Zuiden: L'année dernière, le secteur de l'aciérie a connu un véritable marasme et ses industries n'ont réalisé aucun profit dans pratiquement tous les pays. Heureusement pour nous, nous avions des marchés assez forts, ce qui est encore vrai aujourd'hui, surtout dans le secteur de l'automobile. Nous ne pouvions donc tout simplement pas nous permettre de verser des suppléments, et c'est ce qui nous a amenés à essayer de déterminer un niveau adéquat. Nous avons estimé que ceux qui se trouvent au bas de l'échelle devraient recevoir plus, et c'est ainsi que ceux qui se situent au-delà d'un certain niveau reçoivent moins.

M. MacLellan: Quand vous parlez de ceux qui se trouvent au bas de l'échelle, entendez-vous ceux qui ont pris leur retraite depuis plus longtemps?

M. Van Zuiden: Non, il s'agit des retraités de Dofasco dont le revenu était jugé inférieur à ce niveau adéquat.

M. MacLellan: Je comprends.

M. Van Zuiden: Pour déterminer leur niveau de revenu, nous nous sommes reportés aux crédits d'intéressement qu'ils avaient accumulés et essayé de déterminer quelle rente ils auraient pu acheter avec ces crédits.

M. MacLellan: Messieurs, étant donné que la société *Sydney Steel Corporation* se trouve dans ma circonscription, je comprends très bien la situation dans laquelle se trouve le secteur de l'acier depuis plusieurs années.

M. Van Zuiden: Permettez-moi d'ajouter que, outre le traitement que nous avons accordé à nos retraités et les suppléments que nous leur avons versés, nous avons augmenté, d'une façon assez semblable, les revenus des veuves de nos employés. Il est également arrivé, Bob, que nous versions un supplément à des employés qui recevaient des prestations d'invalidité, mais dont les niveaux de revenu avaient été bloqués à la date de leur incapacité et, par conséquent, avaient été quelque peu grignotés par l'inflation. Nous avons donc accordé des suppléments à trois catégories d'employés et à trois reprises.

M. MacLellan: Quelle expérience avez-vous des prestations au conjoint survivant? Votre régime de retraite offre-t-il systématiquement ce genre de prestations?

M. Van Zuiden: Comme je l'ai déjà dit, l'employé décide lui-même ce qu'il veut faire des crédits qu'il a accumulés dans son régime à cotisations déterminées. Il peut les investir, soit dans un régime d'épargne-retraite, soit dans une rente. S'il achète un rente, il serait vraiment fou d'acheter une rente viagère car, s'il décédait le lendemain, la compagnie d'assurance garderait les $160 000, pour reprendre l'exemple de tout à l'heure. Donc, il a intérêt à acheter une rente dont le

[*Text*]

teed period, or if he has a spouse, he usually buys a joint and survivor basis annuity.

Mr. MacLellan: You do not know what the experience has been on that? I know what in the counselling you would recommend, but do you have any idea as to what actually transpires?

Mr. Van Zuiden: I think perhaps that more than those who buy annuities we find they are rolling their credits over into retirement savings plans.

Mr. MacLellan: I see.

Mr. Van Zuiden: And of course if a retired employee dies with one of those, his surviving spouse has the benefit of those credits.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Solski: Mr. MacLellan, if I could I would like to go back to your question on indexing and the ad hocs we do and tell you how we go about funding this.

We have said that the provision of ad hocs is based on profits, and just as I know that some of the points that come before this committee deal with inter-generation transfer of the bill, we too must look at that; and so when we come up to do an ad hoc, we get our actuaries to tell us, if we did an ad hoc of this magnitude, how much it would cost today and how much money we would have to put in the plan. We physically put that cash into the plan; we do not amortize it over a 15-year period or so forth. And the reason for that is that I have no idea what the profits will be tomorrow or next week or next year or so forth and I would hate to have promises made that cannot be paid.

That perhaps is too conservative, but we found that it has kept us in pretty good shape so far.

Mr. MacLellan: I think that is excellent.

One last question, and for that I will go to disability benefits. You mentioned that increasing the CPP disability benefits really would not be a proper focus of attention of the federal funds, mainly because you said it would perhaps discourage private sector plans. How do you see the current disability . . . ? Do you see it as being sufficient.

Mr. Van Zuiden: I think it would be our view, Mr. MacLellan, that the Canada Pension Plan is after all a pension plan, and secondly it is universal, and disabilities are not. And so I think it would be our feeling that just as the Guaranteed Income Supplement seeks to take care of specific areas of need, and is not a universal plan, so disabilities are not universal and could be more efficiently taken care of by means other than a pension plan.

Mr. MacLellan: I see. Just to go on with the present level of funding under the CPP, or to take it out of the CPP and just leave it in the CPP now and just go on with the . . .

[*Translation*]

versement sera garanti pendant une certaine période, ou bien, s'il a un conjoint, il achète généralement une rente réversible.

M. MacLellan: Vous ne savez donc pas ce que font en fait les employés? Je sais ce que vous leur recommandez dans le cadre de vos services de conseil, mais vous n'avez aucune idée de ce qu'ils font véritablement?

M. Van Zuiden: Je pense qu'ils sont moins nombreux à acheter des rentes qu'à transférer leurs crédits dans des régimes d'épargne-retraite.

M. MacLellan: Je vois.

M. Van Zuiden: Et, bien sûr, si le retraité décède avec l'un de ces régimes, son conjoint survivant bénéficie des crédits en question.

M. MacLellan: Oui.

M. Solski: Monsieur MacLellan, permettez-moi de revenir sur votre question de l'indexation et des ajustements ponctuels que nous avons accordés. Je vais vous expliquer comment nous finançons ce système.

Nous avons dit tout à l'heure que le versement d'ajustements ponctuels se fait en fonction des profits réalisés par la société, et bien sûr, nous devons également tenir compte, comme il en a déjà été question dans votre Comité, du transfert de la facture d'une génération à l'autre. Donc, lorsque le moment arrive de faire un ajustement, nous demandons à nos actuaires combien l'ajustement en question nous coûtera aujourd'hui et quelle somme il nous faudra investir dans le régime. Nous investissons concrètement cette somme dans le régime, nous ne l'amortissons pas sur une période de 15 ans ou plus. Nous procédons ainsi parce que nous ne savons absolument pas quels profits nous ferons demain ou dans deux ans, et je ne voudrais surtout pas faire des promesses que je ne peux pas tenir.

C'est peut-être une attitude trop modérée, mais en tout cas, jusqu'à présent, ce système a assez bien marché.

M. MacLellan: À mon avis, il est excellent.

Permettez-moi de vous poser une dernière question au sujet des prestations d'invalidité. Vous avez dit que les crédits fédéraux ne devraient pas servir essentiellement à augmenter les prestations d'invalidité du RPC car, selon vous, cela risquerait de décourager les employeurs du secteur privé d'offrir des régimes de pensions. Pensez-vous que les prestations d'invalidité actuelles soient suffisantes?

M. Van Zuiden: Monsieur MacLellan, nous estimons que le Régime de pensions du Canada est avant tout un régime de pensions; deuxièmement, il est universel, ce que l'invalidité n'est pas. Nous estimons donc que, tout comme le supplément de revenu garanti qui sert à répondre à certains besoins bien précis, et qui n'est pas un régime universel, les prestations d'invalidité ne sont pas universelles non plus et pourraient donc être versées par un système autre que le Régime de pensions.

M. MacLellan: Je comprends. Dans le même ordre d'idées, c'est-à-dire en ce qui concerne le niveau actuel de financement du RPC, doit-on diminuer ce financement du montant servant aux prestations d'invalidité, ou bien le garder tel quel et continuer avec . . .

[*Texte*]

Mr. Van Zuiden: It is perhaps difficult to backtrack, but if you can take it out, fine.

Mr. MacLellan: Thank you.

Mr. Van Zuiden: It is not unlike the features of the unemployment insurance that are not for unemployment.

Mr. MacLellan: As you say . . .

Mr. Van Zuiden: It has been made partly a medical plan and partly a disability plan.

Mr. MacLellan: It is very difficult to backtrack, as you have stated.

The Chairman: Mr. Wolfson, a question.

Mr. Wolfson: Yes, Mr. Chairman, if I may have one brief question. If I understand correctly, the ad hoc increases you have granted over past years have been directed more towards some of the lower-income people in your plan. Is that a correct understanding?

Mr. Van Zuiden: No. They have been paid to all our retired employees, and we have done them five or six times, but the last one was done on the basis of a different formula, because we had only so many dollars to spend. We could not afford a 60% supplement last year, and so we gave those at the lower end a greater percentage of their income in the way of supplement than we did others, and so by deduction the others got less.

Mr. Wolfson: My question then is: Did you take any account of the effect that would have on the pensioner's entitlment to GIS and GAINS; and if so, was it any concern?

Mr. Van Zuiden: No. In calculating the supplements, we ignore what they might receive, although it is doubtful that any Dofasco retiree receives GIS. We ignore any of the government benefits when we do the supplements. We apply the supplement to their Dofasco-source income.

Mr. Solski: I think it is possible that there might be some who receive GIS, and we did not alter our benefit because we knew that ultimately GIS perhaps would reduce. We turned a blind eye to that.

Mr. Wolfson: Thank you.

Mr. Van Zuiden: It might perhaps be in the written presentation, but we have an example here of a 1971 retiree whose money purchase plan provided him with $6,000 annual income. He has received five supplements since that time which have brought that $6,000 up to $10,670.

The Chairman: Can I, Mr. Van Zuiden, on behalf of the committee members, thank you and Dofasco. I know Mr. Solski has kept a very active involvement in this whole issue. I

[*Traduction*]

M. Van Zuiden: Il est difficile de faire machine arrière, mais si vous pouvez en retirer cette somme, parfait.

M. MacLellan: Merci.

M. Van Zuiden: Cela rappelle un peu les caractéristiques de l'assurance-chômage qui ne concerne pas vraiment le chômage.

M. MacLellan: Comme vous le dites . . .

M. Van Zuiden: On en a fait à la fois un régime médical et un régime d'invalidité.

M. MacLellan: Comme vous l'avez dit, il est très difficile de faire machine arrière.

Le président: Monsieur Wolfson, vous avez une question à poser.

M. Wolfson: Oui, monsieur le président, je serai bref. Si j'ai bien compris, les ajustements ponctuels que vous avez accordés au cours des dernières années s'adressaient plutôt à ceux qui se trouvaient au bas de l'échelle. C'est bien cela?

M. Van Zuiden: Non. Ces ajustements ont été versés à tous nos retraités, et nous en avons accordé à 5 ou 6 reprises, mais le dernier a été calculé selon une formule différente, tout simplement parce que nos ressources financières étaient limitées. En effet, nous ne pouvions pas, l'année dernière, nous permettre de verser un supplément de 60 p. 100, et c'est la raison pour laquelle nous avons accordé à ceux qui se trouvent au bas de l'échelle un pourcentage d'augmentation supérieur à celui des tranches supérieures. Ainsi, ceux qui avaient un revenu supérieur ont touché un pourcentage d'augmentation moindre.

M. Wolfson: J'aimerais vous poser la question suivante: avez-vous tenu compte de l'effet que cela aurait sur les droits du retraité vis-à-vis du SRG et du SRAG? Cela vous a-t-il préoccupé?

M. Van Zuiden: Non. En calculant ces suppléments, nous ne tenons pas compte de ce que nos retraités pourraient éventuellement recevoir de ces régimes, bien qu'il soit peu probable qu'un retraité de Dofasco puisse toucher le SRG. Nous ne tenons donc pas compte des prestations éventuelles du gouvernement lorsque nous calculons ces suppléments, que nous ajoutons au revenu que le retraité touche de Dofasco.

M. Solski: Il se peut que certains de nos retraités touchent le SRG, mais cela n'a pas modifié notre prestation, étant donné que nous savions quele SRG finirait peut-être par être réduit. Nous n'en avons donc pas tenu compte.

M. Wolfson: Merci.

M. Van Zuiden: Notre mémoire écrit en parle peut-être, mais nous avons ici l'exemple d'un de nos employés qui a pris sa retraite en 1971 et dont le régime à cotisations déterminées lui assurait un revenu annuel de 6,000 dollars. Depuis cette date, il a reçu 5 suppléments, si bien que son revenu annuel est passé de 6,000 dollars à 10,670 dollars.

Le président: Au nom des membres du Comité, j'aimerais vous remercier, monsieur Van Zuiden, ainsi que les autres représentants de Dofasco qui vous accompagnent. Je sais que

[*Text*]

can remember meeting Mr. Solski, I think six or seven months ago at least.

I appreciate the time and effort that goes into a presentation. There have been very few companies that have come before the committee to give us a working knowledge of how it works for their particular companies, and it is very useful for us. Perhaps you may not feel that in terms of the questioning that occurred today, but, believe you me, a lot of our menial work is done behind closed doors and about to occur when we complete our hearings and roll up our sleeves. Thank you for appearing.

Mr. Van Zuiden: Thank you very much.

• 1725

The Chairman: I call on Mr. Courchene from the Ontario Economic Council and David Conklin. I think we have met before.

Welcome, Mr. Courchene.

Mr. Thomas J. Courchene (Chairman, Ontario Economic Council): Thank you very much for allowing us to appear before you today on behalf of the Ontario Economic Council.

I have with me two people from the council; Mr. David Conklin, Research Director and Executive Secretary, and Adil Sayeed, one of our research officers.

I have a 30-page paper which I hope will be read into the hearings. I will go over bits and pieces of it. I would like to start by saying that because pensions are so important to Ontario and Ontarians, the Ontario Economic Council took a special interest in the topic. We commissioned several background studies. We had a small conference in mid-August. Some research people from your committee were there. We will soon release a book entitled *Pensions Today and Tomorrow: Background Studies*. The 20 or so background studies, which will run to approximately 400 pages, are listed at the back of our brief.

We have done something else. We have spent the last two months trying to get a formal Ontario Economic Council position paper on pensions entitled *Pensions Today and Tomorrow: An Ontario Economic Council Position Paper*—a very innovative title, given what it is supposed to be. This will be out within a month. It contains 21 chapters, and it is our attempt to present a self-contained approach to pensions on behalf of our own constituents—the Ontario government and the Ontario people.

I should say that what you have before you is authored by myself and David Conklin. Hopefully, this will also become authored by the Ontario Economic Council. We are running it

[*Translation*]

M. Solski s'intéresse beaucoup à toutes ces discussions, car je me souviens l'avoir rencontré il y a 6 ou 7 mois.

Nous apprécions le temps et les efforts que vous avez consacrés à la préparation de cet exposé, et je peux vous dire que très peu de sociétés sont venues comparaître devant notre Comité pour nous parler du fonctionnement en pratique des régimes de retraite qu'elles offrent à leurs employés. Cela nous a été particulièrement utile. Vous n'en avez peut-être pas l'impression, à en juger par les questions qui vous ont été posées aujourd'hui mais, croyez-moi, tout ce que vous nous avez dit nous servira beaucoup lorsque nous nous attaquerons à la rédaction de notre rapport, une fois les audiences terminées. Merci d'avoir comparu.

M. Van Zuiden: Merci beaucoup.

Le président: J'aimerais maintenant donner la parole à M. Courchene, du Conseil économique de l'Ontario, et à David Conklin. Nous nous sommes déjà rencontrés.

Vous êtes le bienvenu, monsieur Courchene.

M. Thomas J. Courchene (président du Conseil économique de l'Ontario): Nous vous remercions de nous avoir permis de comparaître aujourd'hui au nom du Conseil économique de l'Ontario.

Je suis accompagné de deux représentants de ce conseil, M. David Conklin, directeur de la Recherche et secrétaire exécutif, et Adil Sayeed, membre de notre équipe de recherchistes.

Nous vous avons soumis un mémoire de 30 pages qui, je l'espère, sera annexé à votre procès-verbal. Je vais vous le présenter en quelques mots. Tout d'abord, c'est parce que les pensions sont très importantes pour l'Ontario et pour les Ontariens que le Conseil économique de cette province a décidé d'étudier tout particulièrement cette question. Nous avons fait faire plusieurs études préliminaires et nous avons organisé une petite conférence à la mi-août. Certains adjoints de recherche de votre comité y assistaient d'ailleurs. Nous allons bientôt publier un ouvrage intitulé *Pension Today and Tomorrow: Background studies*. Ces études préliminaires sont environ une vingtaine, ce qui représente environ 400 pages; et leur liste figurent à la fin de notre mémoire.

Par ailleurs, nous avons essayé, au cours des deux derniers mois, de préparer un document officiel sur les pensions intitulé *Pensions Today and Tomorrow: An Ontario Economic Council Position Paper*. Il s'agira là de la position officielle du Conseil économique de l'Ontario en matière de pensions. C'est un titre très innovateur, comme vous pouvez en juger. Cet ouvrage devrait être publié d'ici un mois. Il contient 21 chapitres et son objectif est d'arrêter une position bien précise en matière de pensions au nom de ceux pour qui nous travaillons, à savoir le gouvernement de l'Ontario et le peuple ontarien.

Permettez-moi d'ajouter aussi que le document que vous avez devant vous a été préparé par David Conklin et moi-même. Nous espérons qu'il sera par la suite endossé par le

[*Texte*]

by the council right now. They have not all ratified it. We know it will not be unanimously endorsed. I do not think this is a surprise. Pensions are a very difficult issue. I am sure my problems, in trying to write a summary report, are nothing to what yours will be. I sympathize with you in advance.

The Chairman: Ours is going to be unanimous.

Mr. Courchene: It will not say much, then.

The Chairman: It should last about as long as a normal invocation or a prayer.

Mr. Courchene: Our paper presents all the chapter headings and goes over some of the things we have to say. The first part of the paper looks at the status quo. The first point to be made is, with respect to public pensions, that public pension arrangements are not contractual in nature. As such, present governments cannot bind future governments. Nonetheless, while there is no formal contractual arrangement, there is an implicit social contract. Most people believe they are contributing to their own pension through the CPP, for example. Hence, as an operating principle, the council's approach to this has been that any modifications in the structure of the public pension system ought to be designed with an eye towards maximizing the probability that future governments and, therefore, future Canadians, will deem these modifications to be sufficiently fair and equitable so that they will be honoured. This is a guiding principle in what we do.

On RRSPs, we note, quite obviously, that they are used mostly by high-income people. There are two reasons for this: the contributions are tax deductible and after-tax cost to a higher marginal tax rate person is more than that to a person with no tax. Secondly, for those who cannot put much away anyway, the very adverse taxation scheme at the end, the GIS and, for Ontario, the GAINS combination is disastrous. We will have something more to say about this later. The green paper talked about putting upper limits on contributions. If we go the other way and say, should there not be a minimum lower requirement to which all individuals are entitled? There are two reasons: one, some people, in the early part of their lifes, will not have high-income prospects. But as they age, there should be some minimum which they should be able to contribute retroactively.

Secondly, we suggest RRSPs should be made a refundable tax credit and/or a tax deduction, so that those people with no income tax to pay or very low income tax to pay can still get some benefit from contributing to an RRSP. If it is essentially a tax-assisted pension device, then tax assistance should go across all levels.

We make the same recommendation with respect to RPAs.

In terms of income support and the elderly, we make the obvious comment that there are poverty gaps in the system

[*Traduction*]

Conseil économique de l'Ontario. En effet, tous ses membres ne l'ont pas encore ratifié, mais nous savons que cela ne se fera pas à l'unanimité. Cela ne vous surprend sans doute pas. Les pensions sont un sujet très difficile, mais je suis sûr que les difficultés que j'ai eues à rédiger un rapport préliminaire ne sont rien à côté de celles que vous allez connaître. Vous avez donc toute ma sympathie.

Le président: Notre rapport sera unanime.

M. Courchene: Dans ce cas, il ne contiendra pas grand-chose.

Le président: Il sera aussi long qu'une prière, je pense.

M. Courchene: Notre document d'aujourd'hui énumère tous les titres de chapitre et passe en revue certaines des choses que nous avons à vous dire. Dans la première partie, nous parlons du *statu quo*. En ce qui concerne les pensions du régime public, nous disons que les arrangements conclus en vertu des régimes publics ne sont pas de nature contractuelle. En conséquence, les gouvernements actuels ne peuvent pas engager la responsabilité de leurs successeurs. Néanmoins, même s'il n'y a pas d'arrangement contractuel officiel, il y a un contrat social implicite. La plupart des gens s'imaginent qu'ils cotisent à leur propre pension par l'intermédiaire du RPC, par exemple. En conséquence, sur le plan de l'administration, le conseil estime que toute modification du régime de pensions public devrait être conçue de sorte que les gouvernements futurs et, par conséquent, les générations futures, jugent ces modifications suffisamment justes et équitables pour qu'ils les respectent. Pour nous; c'est un principe fondamental.

En ce qui concerne les REER, nous constatons, et c'est évident, qu'ils s'adressent le plus souvent à ceux qui ont des revenus élevés. Il y a deux raisons à cela: les contributions à ces régimes sont déductibles de l'impôt et sont donc beaucoup plus intéressantes pour ceux qui ont un taux d'imposition élevé que pour ceux qui ne paient pas d'impôt. Deuxièmement, pour ceux qui ne peuvent pas épargner beaucoup d'argent, le système d'impôt négatif, notamment le SRG et, en Ontario, le SRAG, est désastreux. Nous en reparlerons tout à l'heure. Le Livre vert proposait d'imposer des plafonds à ces contributions. Inversement, ne devrait-on pas fixer un plancher auquel tout le monde aurait droit? Il y a deux raisons à cela: d'une part, certaines personnes, au début de leur vie professionnelle, n'ont guère de chances de toucher un revenu élevé. Cependant, avec l'âge, on devrait fixer un plancher qui leur permettrait de contribuer rétroactivement.

Deuxièmement, nous proposons que les REER soient transformés en un crédit fiscal remboursable ou en une réduction fiscale, afin que ceux qui ne paient pas d'impôt, ou très peu, puissent quand même contribuer à un REER et ainsi en profiter. S'il s'agit essentiellement d'un système de pensions subventionné par les impôts, cette subvention fiscale devrait s'appliquer à tout le monde.

Nous faisons la même recommandation en ce qui concerne les CPE.

Pour ce qui est maintenant du revenu des personnes âgées, nous constatons à l'évidence qu'il existe d'importantes

[*Text*]

and, more particularly, that the public pension system for the elderly provides support for married couples which in all cases are above the low-income cut-offs whereas in all cases the support for single pensioners provided by the public system is below these cut-offs. There is a need to rectify this situation.

In terms of replacement ratios, on which we focus in another chapter, data done in preparation for this committee by Hart Clarke shows that in an international comparison, Canada fares extremely well in terms of replacing incomes at one-half the Average Industrial Wage. Our replacement rates are 100%.

As incomes rise, Canada does not fare as well as other countries with respect to public sector replacement rates. We have done some of our calculations on replacement rates. We focused on the after-tax income aspect, which is appropriate, on disposable income. We find that it is not difficult for people to come up with, on average, close to 100% replacement. This does not apply to all people, obviously. Some have more and some have less—but not significantly less. For those earning less than the Average Industrial Wage, the replacement ratios do get quite high. The issue becomes, then, whether, on grounds of fairness, this requires mandating expansion of the public sector system. We say no.

Our recommendations—our priorities . . . are threefold: one, enhancing income support for the current elderly; two, ensuring that workers at or below the AIW have increased access and incentive for savings; three, ensuring that all Canadians have access to retirement savings vehicles so that post-retirement income maintains a reasonable relationship to pre-retirement income.

Does this requires a compulsory expansion of the CPP? We recognize the benefits this can give; but we say no for several reasons. First, an expanded CPP would not address the immediate priority in the pension debate which is the distrubution of income support between elderly couples and elderly individuals. Making CPP entitlements retroactive would exacerbate the single couple distribution and, in any event, would not direct itself to those elderly who are currently not eligible for CPP.

Second, under existing arrangements, an expanded CPP would not do much for retirement income of low-income individuals. The difference between a full CPP at maximum level and no CPP at all for a single-earner couple is in the order of $150 a year. However, these same people, in contributing to the CPP, would see their incomes during working life, and perhaps their job prospects as well, reduced as employers had to pay the full payroll tax. In other words, the CPP, under existing arrangements, is not only a regressive tax

[*Translation*]

disparités dans le système et, tout particulièrement, que le régime de pensions public permet, pour les personnes âgées, de verser des prestations aux couples mariés qui sont toutes supérieures aux planchers fixés à cet égard, alors que les prestations versées aux retraités célibataires sont toutes inférieures à ce plancher. Il faut donc corriger cette situation.

En ce qui concerne les taux de remplacement des salaires, dont nous parlons dans un autre chapitre, Hart Clarke a préparé, à l'intention de votre comité, une comparaison entre plusieurs pays, où le Canada occupe une position envieuse en ce qui concerne le remplacement des revenus à la moitié du salaire industriel moyen. Nos taux de remplacement sont de 100 p. 100.

Au fur et à mesure que les revenus augmentent, le Canada ne se place pas aussi bien que certains autres pays en ce qui concerne les taux de remplacement du secteur public. Nous avons fait certains calculs au sujet de ces taux, et nous nous sommes attardés sur le revenu net d'impôt, c'est-à-dire sur le revenu disponible, comme il convient de le faire. Nous avons constaté que les gens n'ont guère de difficulté à avoir, en moyenne, un taux de remplacement de près de 100 p. 100. Bien sûr, cela n'est pas vrai pour tout le monde. Certains ont plus, d'autres ont moins, mais pas beaucoup moins. Pour ceux qui gagnent moins que le salaire industriel moyen, les taux de remplacement atteignent des niveaux très élevés. La question qui se pose alors est de savoir si, par souci d'équité, cela exige un élargissement du régime public. Nous prétendons que non.

Nous avons trois recommandations, ou plutôt trois priorités à vous soumettre: premièrement, il faut augmenter le revenu des personnes âgées d'aujourd'hui; deuxièmement, il faut s'assurer que les travailleurs qui touchent des prestations égales ou inférieures au salaire industriel moyen sont suffisamment encouragés à épargner; troisièmement; il faut s'assurer que tous les Canadiens ont accès à des régimes d'épargne-retraite, afin que leur revenu d'après retraite reste décent par rapport à leur revenu d'avant retraite.

Cela nécessite-t-il automatiquement un élargissement du RPC? Nous reconnaissons les avantages qu'un tel élargissement pourrait offrir, mais nous rejetons cette solution pour plusieurs raisons. Tout d'abord, un RPC ainsi modifié ne permettrait pas d'atteindre l'objectif primordial de tout ce débat sur les pensions, à savoir la redistribution des revenus entre les couples de personnes âgées et les personnes âgées individuelles. En rendant rétroactifs les crédits accumulables en vertu du RPC, on ne ferait que renforcer la répartition actuelle et, en tout cas, cela ne permettrait pas de transférer les ressources vers les personnes âgées qui, actuellement, ne sont pas admissibles au RPC.

Deuxièmement, en vertu des arrangements actuels, un RPC ainsi élargi ne servirait guère à augmenter le revenu de retraite des gagne-petit. La différence existant entre un RPC total, au niveau maximum, et pas de RPC du tout, pour un couple avec un seul salaire, est de l'ordre de 150 dollars par an. Cependant, ce même couple, en contribuant au RPC, risquerait, pendant sa période d'activités, de voir diminuer son revenu et éventuellement ses perspectives d'emploi si les employeurs sont obligés de payer la taxe totale. En d'autres termes, le RPC, en vertu

[*Texte*]

but it also, almost assuredly, has the impact of reducing lifetime income of low-income workers.

Third, the CPP embodies a tremendous subsidy to the current generation of workers. When mature, the CPP contribution rate will probably be three times its present rate and an expanded CPP, unless fully funded, would embody a similar transfer to the next generation. The full subsidy will accrue primarily to those who are currently well-off. There is no reason whatsoever to transfer the cost of this subsidy to future generations, both rich and poor.

• 1735

On the cost of the existing CPP, it is already going to be difficult for future generations to bear. Doubling the cost in an environment where fiscal resources are already a serious concern seems inappropriate to us. To the extent that for demographic or for other reasons we underestimate the future liabilities of the current CPP we are also underestimating the future liabilities of OAS, GIS, and of the health care system, and both of these are currently at higher levels than the CPP.

Finally, one of the appeals to governments of an expanded CPP is that initially there will be an excess of contributions over benefits that could be brought into general revenues. The council rejects this notion of utilizing pension surpluses to service current fiscal needs. It does not enhance present fiscal planning, nor does it ensure a fair and adequate return to either future pensioners or contributors.

We present in our paper some new coverage data . . . or we think it is new data—but I will not go into it in any detail, although it does show that for age 25 to 44, and indeed 44 to 65, the private sector does reasonably well although it is still considerably below some aspects of the public sector.

There does not appear to be a male-female issue of coverage per se. What is true is that overall females have much lower coverage, but they also are concentrated in the low-income positions. For this low-income category the council believes public funds are probably better spent attempting to improve females' present income position rather than their future income position. An improvement in the former will automatically improve the latter. Here we make a rather astounding argument, I suspect. Unless we change current tax-back arrangements at the far end of this system we would argue that we ought to raise the CPP minimum, that making low-income people contribute to CPP is not in their longer-term interests.

On RPAs, we come down very much in favour of an RPA and of general money purchase plans because of their flexibil-

[*Traduction*]

des arrangements actuels, non seulement est un impôt régressif, mais il a aussi pour effet pratiquement inéluctable de réduire le revenu des gagne-petit.

Troisièmement, le RPC représente une subvention énorme en faveur de la génération actuelle de travailleurs. Dans quelques années, le taux de cotisation au RPC sera sans doute le triple de ce qu'il est actuellement, et un RPC élargi, à moins qu'il ne soit entièrement capitalisé, représenterait le même transfert vers la génération future. La subvention bénéficie essentiellement à ceux qui touchent aujourd'hui des revenus élevés. Il n'y a aucune raison de transférer le coût de cette subvention aux générations futures, aux riches comme aux pauvres.

Le coût du Régime de pensions du Canada, dans sa forme actuelle déjà, imposera un lourd fardeau aux générations futures. De doubler ce coût, dans une conjoncture où les prélèvements fiscaux sont déjà exagérés, nous paraît inopportun. Toute erreur d'estimation, que ce soit pour des raisons démographiques ou d'autres causes, des obligations futures au titre du RPC entraînera également une sousestimation des obligations futures au titre de la SV, du SRG et du régime d'assurance-maladie qui sont déjà à des niveaux supérieurs à celui du RCP.

Enfin, l'un des attraits que les pouvoirs publics trouvent à un RPC élargi est que, initialement, la masse des cotisations excèdera la masse des prestations, la différence pouvant être versée aux recettes générales. Le conseil rejette cette idée de puiser dans l'excédent du Régime de pensions pour combler le trou financier actuel. Cela ne contribue en rien à améliorer la planification financière, ni n'assure un rendement juste et équitable sur les investissements des cotisants et des retraités futurs.

Nous reproduisons dans notre exposé des chiffres nouveaux sur le taux de couverture—du moins nous pensons qu'il s'agit de chiffres nouveaux—et je n'en traiterai pas ici en détail, sinon pour dire qu'il semble que pour le groupe d'âge de 25 à 44 ans, et même de 44 à 65 ans, les résultats du secteur privé sont raisonnablement bons même s'ils restent en-deçà de certaines parties de la fonction publique.

Il ne semble pas y avoir de problème concernant la couverture des femmes par rapport à celle des hommes, encore que celle des premières soit plus faible, ce qui peut être dû au fait qu'elles sont concentrées dans les emplois les moins rémunérés. En ce qui concerne la catégorie des bas salaires, le conseil juge qu'il vaudrait mieux utiliser les fonds publics pour améliorer les revenus actuels de ces femmes plutôt que de compléter leurs retraites futures. Une amélioration dans le présent entraînera automatiquement l'amélioration de la retraite. L'argumentation que nous faisons ici pourra surprendre: à moins de modifier l'exonération fiscale en bout de chaîne, nous considérons qu'il faudrait accroître le seuil de cotisations au RPC et qu'il ne serait pas dans l'intérêt à long terme des petits salariés de cotiser à ce régime.

En ce qui concerne le CPE, nous y sommes très largement favorables ainsi qu'au régime à souscription au comptant du

[*Text*]

ity, portability—for all sorts of things—for inflation protection. We have several recommendations relating to RPAs that derive from one of our background papers.

Another thing the council focuses on that may not be heard very often is that we recommend that consideration be given to allowing RPAs and other pension plans to be withdrawn and taken as a taxable income at any time; i.e., we offer for consideration to review whether or not locking in ought to be compulsory.

On inflation protection, I think we have several valuable background documents relating to inflation protection. We note, first of all, that just because a person receives a nominal valued pension does not mean there is no inflation protection because with the higher nominal value he gets initially compared to a lower nominal value for the real one he can invest those excesses in CSBs and provide his own inflation protection. But generally we feel that an argument can be made for inflation protection of the excess earnings variety. We find, however, that the green paper proposal is exceptionally dreadful on those grounds, and we propose an alternative formula, which I think is immensely superb. But we argue that it should not be compulsory. At the very least pensioners should have the right to opt for a variable or escalating annuity because the present institutional arrangements are such that it is probably going to be very expensive until markets develop to force people to buy real term instruments. Inflation protection should not be retroactive, and it should not apply to active workers.

Regarding fairness in the employer-employee plans, we make an initial point that I think is quite important. That some groups of workers have better pensions than other groups of similarly situated workers does not mean that this is unfair. It would be unfair only if there existed no compensating wage differentials, and I think that is a very important point to make.

We are in favour of earlier vesting.

On pension rights on marriage breakdown, we feel that it is a matter for the courts or negotiation between parties and that pension regulatory legislation should not attempt any prescription.

We are opposed to home-makers pensions, and I am sure I will get a question on that later.

An hon. Member: Whatever would give you that idea?

Mr. Courchene: On pension savings in the capital markets, we think there was not enough discussion on this in the green paper, and in particular I hope your committee makes some recommendations with respect to, for example, Bill S-31, which is the Senate bill on the Caisse de Dépot.

The council's opinion is that private and public sector investment regulation should be on an equal footing. Neither private nor public pension funds should be allowed to have a dominating influence on capital markets, nor should they be

[*Translation*]

fait de leur souplesse, de leur transférabilité et de leur potentiel de protection contre l'inflation. Nous formulons plusieurs recommandations concernant le CPE qui dérivent de l'un de nos rapports d'étude.

En outre, l'élément que le conseil est presque seul à recommander est que les fonds accumulés dans les CPE et les autres comptes de retraite puissent être retirés à tout moment, avec paiement de l'impôt correspondant. Nous pensons qu'il faudrait réfléchir de plus près au blocage de ces comptes.

En ce qui concerne la protection contre l'inflation, nous avons plusieurs études intéressantes à ce sujet. Nous notons, tout d'abord, que le retraité qui touche une pension de valeur nominale n'est pas entièrement démuni face à l'inflation, car il peut investir en obligations d'épargne du Canada les sommes excédentaires qu'il touche initialement, comparées à la valeur nominale réelle, et donc se couvrir lui-même contre l'inflation. Cependant, dans l'ensemble, nous sommes en faveur d'une indexation du type rendement excédentaire. Toutefois, le projet du Livre vert nous paraît tout particulièrement néfaste à cet égard et nous proposons une formule de rechange que nous trouvons absolument superbe. Toutefois, nous disons qu'elle ne devrait pas être obligatoire. Les retraités devraient du moins avoir le droit de choisir une rente variable car le marché financier actuel est tel que ce serait probablement très coûteux jusqu'à ce que se forme un marché qui contraigne les gens à acheter des instruments exprimés en termes réels. La protection contre l'inflation ne doit pas être rétroactive et ne doit pas s'appliquer aux travailleurs en activité.

En ce qui concerne l'équité des régimes de retraite d'entreprise, une remarque nous paraît s'imposer. Il n'est pas nécessairement injuste que certaines catégories de travailleurs bénéficient de meilleures retraites que d'autres. Cela serait injuste que si ce différentiel n'était pas compensé par un différentiel de salaire.

Nous sommes en faveur d'une dévolution plus rapide.

En ce qui concerne les droits de retraite en cas de rupture de mariage, nous pensons qu'il appartient aux conjoints de les négocier entre eux ou aux tribunaux de trancher et que l'État n'a pas à légiférer dans ce domaine.

Nous sommes opposés à la participation à un régime de pension des personnes au foyer et je ne doute pas que l'on me posera une question à ce sujet tout à l'heure.

Une voix: Qu'est-ce qui vous a donné cette idée?

M. Courchene: Sur le rôle des fonds de pension sur le marché financier, nous estimons que le Livre vert n'en traite pas suffisamment et j'espère notamment que votre comité fera des recommandations concernant, par exemple, le Bill S-31 sur la Caisse de dépôt.

Le conseil est d'avis que l'investissement privé et public doit être traité de façon identique. Ni les fonds de pension privés ni les fonds de pension publics ne doivent exercer une influence dominante sur le marché financier ni être en mesure d'influencer sensiblement l'orientation des décisions économiques.

[*Texte*]

able to influence significantly the direction of economic decision-making.

On the current elderly, right now, income support effectively means GIS, but we present some tables that show that if a couple receiving income of $38,000 breaks even with the government at that level . . . in other words, there are no net taxes paid at $38,000; the taxes they pay equal their OAS, and we feel that is too high. On the one hand, the single elderly are not treated well enough; on the other hand, we have a far too generous scheme treating the rest of the elderly. So we recommend that consideration be given to designing a new tax schedule for the elderly. This is critically important because if you can get this straightened out then a lot of the other negative aspects of the system will fall into place.

We also recommend that consideration be given to phasing out the special tax exemptions for the elderly. They accrue basically to those with higher income.

On financing the CPP from here on in, we have several comments, but basically we feel that if contribution rates are raised the excess money should not go back to the governments but rather should be put in a fund invested at market rates and overseen by private and public officers.

We tackle another problem that does not appear in the green paper, and that is the age of retirement. We point out that there can be very substantial savings or costs depending on whether you lower or raise the age of retirement. If it has escaped the writers of the green paper, it is not going to escape the next generation of Canadians. You are free to take a look at our views on the age of retirement.

We then, for the last two chapters, get into the division of powers and argue that the green paper is mischievous in the sense that it does not really lay out this division of powers very carefully. The provinces have an important responsibility in regulating private sector plans. We go through that. The CPP is also a shared responsibility, and indeed you can argue it is a provincial plan in the sense that there is always the ability for Ontario and the other provinces to opt out.

RPAs are an intriguing vehicle. Maybe it is true that they can have their constitutional existence from the federal income tax like an RRSP, but I suspect that very quickly the provinces will have some power to regulate the pension investment as well. So they are probably also in a joint thing.

We conclude our study with some observations for Ontario, and we argue that, while we cannot speak for the Province of Ontario, to the extent that they agree with our views then certain responsibilities fall on them, including preservation of the internal common market, ensuring mobility and trying to ensure uniformity. We ask them to take the lead and if there is any increase in contributions above benefits that they do not

[*Traduction*]

En ce qui concerne les personnes âgées, à l'heure actuelle, le complément de revenu signifie dans la pratique le SRG, mais nous présentons des statistiques montrant qu'un couple disposant d'un revenu de 38,000 dollars ne reçoit aucun complément net—en d'autres termes, ce couple ne paie pas d'impôt net, ce qu'il paie équivaut à leur SV et nous jugeons que c'est trop. D'une part, les personnes âgées seules ne reçoivent pas suffisamment et, à l'inverse, on est trop généreux avec les autres. Nous recommandons donc que les tables d'impôt des personnes âgées soient révisées. C'est absolument indispensable car si l'on peut remédier à cela, un grand nombre des autres inconvénients du système disparaîtront d'eux-mêmes.

Nous recommandons également de mettre fin progressivement aux exemptions fiscales spéciales dont bénéficient les personnes âgées, car ce sont surtout les revenus les plus élevés qui en bénéficient.

En ce qui concerne le financement du RPC, nous considérons notamment que si les cotisations sont accrues, les recettes excédentaires ne devraient pas aller dans les coffres de l'État mais plutôt être versées à un fonds investi au taux du marché et administré conjointement par des administrateurs privés et publics.

Nous nous attaquons à un autre problème qui n'est pas abordé dans le Livre vert et qui est celui de l'âge de la retraite. Nous faisons ressortir que des économies considérables peuvent être réalisées selon que l'on abaisse ou que l'on relève l'âge de la retraite. C'est un élément qui a échappé aux auteurs du Livre vert mais qui n'échappera pas à la prochaine génération de Canadiens. Vous pourrez donc prendre connaissance de notre point de vue sur l'âge de la retraite.

Ensuite, dans les deux derniers chapitres, nous abordons la répartition des pouvoirs entre le niveau fédéral et le niveau provincial et nous y faisons ressortir que le Livre vert est fautif dans la mesure où il n'indique pas de façon très exacte cette répartition. Les provinces jouent un rôle important dans la règlementation des régimes de retraite privés. Nous passons en revue ces pouvoirs. Le RPC fait également l'objet de pouvoirs partagés et on pourrait même argumenter qu'il s'agit d'un régime provincial dans la mesure où l'Ontario et les autres provinces peuvent choisir de s'en retirer.

Les CPE constituent un instrument énigmatique. Il est vrai qu'ils peuvent tirer leur légitimité de la loi fédérale de l'impôt sur le revenu, au même titre qu'un REER, mais j'imagine que les provinces vont acquérir très rapidement le moyen de réglementer également les investissements de retraite. Là encore, on aura encore probablement une compétence mixte.

Notre étude se termine sur quelques remarques concernant l'Ontario et nous y faisons ressortir que, dans la mesure où le gouvernement provincial partage certaines de nos vues, il encourra également certaines responsabilités, et notamment celle de la préservation du marché commun interne, de la mobilité de la main-d'oeuvre et de l'uniformité. Nous lui demandons de devenir un chef de file et que si la masse des

[*Text*]

put these in unmarketable bonds. We ask them to take a lead in full disclosure of their public sector plans.

We finally argue that since the federal-provincial implications are so great with respect to pensions—indeed, the provinces, as you know, under the CPP owe the fund $26 billion—we do not see how these things are going to be sorted out of and by themselves. So we recommend that pensions be brought into the formal Federal-Provincial Fiscal Arrangements and Established Programs Financing Act and be looked at every five years as part of the fiscal arrangements process. One does not have to take a full view of pension requirements every five years, but unless and until it gets into that forum the financial implications are just so great that I have a very difficult time seeing one being able to sort out the financial implications of pensions independent of EPF and equalization and Canada Assistance Plan and the tax collection agreements, for example.

So in our conclusions, then, we basically repeat some of these points, and I think they are best brought up in question period.

• 1745

We do, however, end up with a call to preserve the internal common market, and we argue that the provinces, since they have such an important role in pensions, do have a responsibility to ensure that our capital markets are maintained nationally and that our labour markets are maintained nationally. Ottawa also has a responsibility, but since we are an Ontario government body, we are directing our principal attention to the provinces.

Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Courchene. While you were reading part of it, one of your former pupils was asking to have some questions, and I said, how can you question such an eminently reasonable and well thought-out brief?

Mr. Courchene: But?

The Chairman: Easily, yes.

I recognize that you have given some fresh thought to a number of areas. As you are aware, this was just tabled with us, so it is going to take some time to . . .

Mr. Courchene: Right. I understand that.

The Chairman: I just want to come back to two areas of concern. I notice on page 12 you are recommending . . . this is not the first time, but evidently we have some concern—perception or reality—by the Canadian public about the funding mechanisms for public-sector pension plans. You are recommending that full costing of their benefits, including provisions for automatic indexing, be recommended.

Mr. Courchene: Right.

[*Translation*]

cotisations doit excéder la masse des prestations, cet excédent ne soit pas investi dans des obligations non commercialisables. Nous lui demandons de donner l'exemple en assurant la pleine transparence des régimes de retraite publics.

Enfin, nous faisons ressortir que les implications sur le plan des relations fédérale-provinciales sont tellement vastes en matière de pensions—puisque, comme vous le savez, les provinces doivent 26 milliards de dollars au RPC, nous ne voyons pas comment toutes ces choses pourraient se mettre en place toutes seules. Nous recommandons donc que les pensions relèvent de la Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces, et de la Loi sur les programmes établis, et qu'elles soient réexaminées tous les cinq ans. Il n'est pas nécessaire de remettre en question la totalité du système des pensions tous les cinq ans mais à moins d'en traiter dans ce forum, les conséquences financières sont tellement grandes que je ne vois pas comment on pourrait s'entendre sur les pensions indépendamment de la péréquation, du plan d'assistance du Canada et des accords de perception d'impôt, par exemple.

Dans notre conclusion, donc, nous reprenons tous ces points et je pense qu'il vaudrait mieux en traiter durant la période des questions.

Nous terminons sur l'exhortation de préserver le marché commun interne et nous disons que les provinces, puisqu'elles jouent un rôle si éminent vis-à-vis le système des pensions, ont la responsabilité de faire en sorte que notre marché financier et notre marché de l'emploi conservent leur statut national. Ottawa exerce également une part de responsabilité mais, puisque nous relevons du gouvernement ontarien, nous concentrons notre attention essentiellement sur les provinces.

Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Courchene. Pendant que vous faisiez votre exposé, l'un de vos anciens élèves a demandé à poser des questions et je lui ai demandé comment il pouvait mettre en question un mémoire aussi réfléchi et raisonnable que celui-ci.

M. Courchene: Mais?

Le président: Facilement.

Vous jetez une lumière nouvelle sur plusieurs points. Comme vous le savez, ce document vient seulement de nous être remis et il nous faudra quelque temps pour . . .

M. Courchene: Oui, je comprends.

Le président: J'aimerais revenir sur deux points. Je remarque que vous recommandez, à la page 12 . . . il est évident que le public canadien éprouve un certain intérêt vis-à-vis du mécanisme de financement des régimes de pension du secteur public. Vous recommandez que les cotisations couvrent pleinement les prestations, y compris l'indexation automatique.

M. Courchene: Oui.

[*Texte*]

The Chairman: Do you want to expand on that area? I take it what you are referring to there is the federal public service on the pay-go method of indexation.

Mr. Courchene: I guess it is a larger principle than that. One of the appeals of an expansion of the CPP is that under it you are able to pass off much of the cost to further generations. One of the appeals of the federal civil service plan is that it looks as though they have come up with a fantastic plan, and why do the rest of us not have it; until you look at it and find out that it is not fully funded.

The Chairman: That is right.

Mr. Courchene: So if you want to make comparisons, let us make comparisons on a fully funded basis. That is the only point we are trying to make.

The Chairman: Very good. I just wanted to see what you had to say about that. It has been raised by a number of people before our committee.

Mr. Courchene: I would love to have an indexed pension. I think a money-purchase plan could do it adequately. Most Canadians would like to have that. All Canadians would like to have it. The difficulty is that it costs an awful lot and the examples that we have in our system are not fully funded, and therefore they are misleading.

The Chairman: You have evidently researched the statistic that you have shown on whether or not we should expand the Canada Pension Plan, whether you call it CPP-2 or whatever.

Mr. Courchene: Right.

The Chairman: You come down not in favour of that. Yet you do exhibit some concern for those who are roughly near the average industrial wage, about the replacement values, etc., do you not?

Mr. Courchene: Yes. On the replacement values, I will get . . .

The Chairman: On that, Mr. Courchene, I guess I am just asking, are you suggesting that in the private sector some thought be given to designing a mandatory money-purchase plan?

Mr. Courchene: We have argued as follows. We are against mandatory expansion. However, if you are going to go to mandatory expansion, we are in favour of two things: first, it should be fully funded, and secondly, it should be in the private sector and it should be the RPA approach. But having said that, if we were asked, listen, Ontario Economic Council, mandatory expansion is in the cards, what do you say, that is what we would say. But we say, hold it; why should it be in the cards? When you push an RPA out there, it is going to create such immense pressure on all pension plans—I foresee a lot of the defined benefit plans really being in trouble. There are a lot of problems with some of the defined benefit plans . . . intergenerational within the set of workers. They are going to be under tremendous influence in collective bargaining times to smarten up and get their programs improved.

[*Traduction*]

Le président: Pourriez-vous nous expliquer votre point de vue à ce sujet? J'imagine que vous faites allusion ici à la méthode d'indexation suivie dans la Fonction publique fédérale.

M. Courchene: Non, cela va plus loin. L'un des attraits de l'expansion du RPC est que vous pouvez reporter le coût sur les générations futures. Apparemment, le régime de la Fonction publique fédérale est absolument fantastique et l'on se demande pourquoi tout le monde n'a pas le même, jusqu'à ce que l'on y regarde de plus près et que l'on s'aperçoive qu'il n'est pas intégralement capitalisé.

Le président: Exact.

M. Courchene: Si l'on veut donc faire des comparaisons, il faut le faire sur la base d'une capitalisation totale. Voilà ce que nous essayons de faire ressortir ici.

Le président: Très bien. Je me demandais ce que vous aviez à dire à ce sujet, car cette question a été soulevée à plusieurs reprises ici.

M. Courchene: J'aimerais beaucoup bénéficier d'une retraite indexée et je crois qu'un régime à souscription au comptant pourrait me l'assurer. La plupart des Canadiens le souhaitent mais le problème est que cela coûte très cher et tous les exemples que nous voyons actuellement ne sont pas entièrement capitalisés et sont donc trompeurs.

Le président: Vous avez manifestement fait des recherches statistiques sur l'extension du Régime de pensions du Canada, que vous intitulez RPC-2.

M. Courchene: Oui.

Le président: Et vous vous y opposez. Pourtant, vous vous inquiétez du sort de ceux qui sont à proximité du salaire industriel moyen, des valeurs de remplacement, etc., n'est-ce pas?

M. Courchene: Oui. En ce qui concerne les valeurs de remplacement, je vais . . .

Le président: À ce sujet, monsieur Courchene, proposez-vous qu'on rende obligatoire un régime de souscription au comptant dans le secteur privé?

M. Courchene: Notre argumentation est la suivante: Nous sommes opposés à l'élargissement obligatoire. Cependant, si tel devait être le cas, nous serions en faveur de deux choses: premièrement, que le régime soit pleinement capitalisé et, deuxièmement, la meilleure méthode est celle du CPE. Si l'on devait donc nous dire que l'on va procéder à un élargissement obligatoire, voilà ce que nous répondrions. Mais nous posons néanmoins la question: pourquoi faire cela? L'introduction du CPE fera peser une pression immense sur tous les régimes de pension et j'entrevois que beaucoup de régimes à prestations définies seront en difficulté. Ceux-ci connaissent déjà beaucoup de problèmes sur le plan de la répartition des charges entre générations. Ils seront soumis à de fortes pressions dans les négociations collectives pour accroître leurs prestations.

[*Text*]

We make all these recommendations on RPAs. You have the supply side working for you, that different companies come up with different plans; full disclosure. I think it is going to be a plan such that a lot of private people are going to say, listen, I would rather have that plan than mine. Then you automatically get portability, because it is held by the individual. Furthermore, you do not have the problem of the plan going under except in the case the institution goes under, and then we argue that there would be more than one RPA so that people can sort out this institutional risk so that they do not get stuck with an Atlantic Acceptance Corporation equivalent in 1967.

The Chairman: Two other comments. We had the former Treasurer of the Province of Ontario, Darcy McKeough, before us yesterday or the day before, and his feeling was that—because this is a jurisdictional problem, you move it to the back end of your paper. His opinion was that if anything, the federal government should negotiate with the provinces to get out of some programs they are presently in but take back pensions and make them just in the federal jurisdiction. Do you have any comment?

Mr. Courchene: Disentanglement is always an easy word to throw around. There is some protection against having competition in the system, and I guess I am a believer in—I am more decentralist, perhaps, than most of the council members, and certainly than my former student, I think. So I believe there is some virtue in the federal system and in joint occupancy. I would get very concerned if it were a barrier to full portability. I would get very concerned if it ended up fragmenting our capital markets. But in terms of general issue, I cannot see why that cannot work as well as anything else.

We do not have in our system, for example, a constitutional requirement that we have a nice uniform way of allocating corporate profits across provinces. Yet we have been able to work one out very well. Whereas the United States appear to have it in their constitution, but look what is happening to the whole unitary tax rule in California and Florida. So things are not so badly off under the federal system, and I would think twice before making major changes.

The Chairman: One last question, Mr. Courchene. You will notice that homemaker pension plans are not recommended by your council. Could you explain that? Is it from a philosophical standpoint, because it is introducing something into the Canada Pension Plan that heretofore has not been there; i.e., entitlement to a pension that is not contributory?

Mr. Couchene: We have four or five arguments why we think it is inappropriate. Those parts of the document have not yet been ratified. But I have some trouble with trying to make the Canada Pension Plan address all social issues. If that is the case, why not wrap it up into—call it OAS and have it funded the way we fund CPP. At some point you have to decide—you have an instrument, let us dedicate it to the most effective use.

But more generally, I guess an economist would say, sure, I certainly agree that women contribute a lot to a family in real income and to the country, and somebody who is not married probably has to buy some of this. But the economist in me

[*Translation*]

Nous faisons de nombreuses recommandations concernant le CPE. La concurrence jouera, les différentes compagnies proposeront différentes sortes. Ce sera un régime tellement favorable que beaucoup de particuliers le choisiront de préférence aux leurs. La transférabilité sera automatique puisqu'il est détenu par l'intéressé lui-même. Ensuite, il n'y a pas le risque de faillite du régime, à moins que la banque ne fasse faillite et nous proposons de toute façon que chacun possède plusieurs CPE pour réduire ce risque et éviter de se retrouver avec l'équivalent de la faillite de *Atlantic Acceptance Corporation* en 1967.

Le président: Deux autres choses. Nous avons entendu hier l'ancien trésorier de la province de l'Ontario, Darcy McKeough, qui nous a dit que, à son avis, le gouvernement fédéral devrait négocier avec les provinces pour se retirer de certains programmes auxquels il participe à l'heure actuelle et de prendre en charge seul les retraites. Qu'en pensez-vous?

M. Courchene: Ce genre de choses est toujours facile à dire mais la concurrence présente des avantages et pour ma part, je suis partisan—je suis plus partisan de la décentralisation que la majorité des autres membres du conseil et, certainement, que mon ancien étudiant. Je trouve donc qu'il y a des avantages à la compétence mixte des niveaux fédéral et provincial. Je m'inquiéterais beaucoup si cela devait limiter la transférabilité, si cela devait aboutir à la fragmentation du marché financier. Mais, sur le plan très général, je ne vois pas pourquoi cela ne serait pas possible.

Par exemple, notre constitution n'exige pas que les bénéfices des sociétés soient distribués uniformément entre les provinces. Pourtant, dans la pratique, cela se fait très bien. C'est différent aux États-Unis et regardez ce qui se passe en Californie et en Floride sur tout le plan de la taxe unitaire. Les choses ne vont donc pas si mal que cela dans le système fédéral et j'y réfléchirai à deux fois avant de tout bouleverser.

Le président: Une dernière question, monsieur Courchene. Votre conseil rejette la notion d'une pension pour les personnes au foyer. Pourriez-vous nous expliquer vos raisons? Est-ce une opposition de principe car cela introduirait un élément dans le Régime de pensions du Canada qui n'existait pas auparavant, c'est-à-dire une pension assortie d'aucune cotisation?

M. Courchene: Nous pouvons faire valoir quatre ou cinq arguments contre ce projet mais cette partie du mémoire n'a pas encore été ratifiée. Je ne vois pas pourquoi le Régime de pensions du Canada devrait régler tous les problèmes sociaux. Si on veut le faire, pourquoi ne pas l'intégrer dans l'allocation de sécurité de la vieillesse et financer celle-ci comme le RPC. Il vient un moment où il faut décider—on dispose d'un instrument, il faut en faire le meilleur usage.

Mais de façon plus générale, l'économiste dira: certes, la femme au foyer contribue beaucoup, en termes de revenu réel, à la famille et au pays et un célibataire ne peut guère le contester. Mais si l'on veut tenir compte dans le revenu

[*Texte*]

would say, if you are willing to take into family income the implicit income you get from homemakers, then they should be eligible for the CPP. We do not do the first; why should we do the latter?

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, Mr. Courchene refers in his document to what he calls the "hidden agenda" of the green paper. I would say, after listening to many of the witnesses who have appeared before us this week, that I think there is a hidden agenda on the part of many people not to allow women the same equality in pension plans that there is for men. I look at this brief in particular and I am really concerned that a group speaking on behalf of the Ontario Economic Council does not seem to appreciate that there is a major problem here.

Mr. Courchene: I think we do appreciate it.

Let me just correct you a little bit. Hopefully this brief will be signed by all or most of the members of the Ontario Economic Council, many of whom are women. But at present I do not think you can bring their names into this. It is my fault, to the extent there is fault here.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Fine. I will not tie the Ontario Economic Council to it.

Mr. Courchene: Thank you.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But what I want to point out is that you have spent some time dealing with coverage . . .

Mr. Courchene: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —and I do not think it is disputable that there is less coverage for women than for men.

Mr. Courchene: Yes. What we have found out in our coverage data is that, corrected for income and age class, women's coverage is as high as men's coverage.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is right.

Mr. Courchene: But the real problem—and we have pointed it out, and you would certainly agree—is that there are so many women who are low-income workers and who end up not being covered. Is that the issue?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

The Chairman: Mr. Courchene, I think if we could just allow a full train of questions first, and then we . . .

Mr. Courchene: Certainly. I am sorry.

• 1755

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There are a great many women who do not have coverage. They do not have coverage for several reasons. One is, they are in, as you say, low income categories. They are also in job areas in which any kind of pension benefits are not extended. We have heard from a number of firms where the employee's pension plans, which apply particularly to men, have been long established,

[*Traduction*]

familial du revenu implicite de la femme au foyer, celle-ci devrait bénéficier du RPC. Mais puisque nous ne faisons pas le premier, pourquoi faire le deuxième?

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Monsieur le président, M. Courchene mentionne dans son document ce qu'il appelle «l'ordre du jour caché» du Livre vert. Après avoir entendu les nombreux témoins qui ont comparu cette semaine, il me semble que beaucoup d'entre eux ont un «programme caché» de refuser l'égalité aux femmes en matière de pensions. Je m'inquiète beaucoup que les porte-parole du Conseil économique de l'Ontario ne semblent pas avoir conscience de la gravité de ce problème.

M. Courchene: Je crois que nous en avons conscience.

Permettez-moi de rectifier un peu. Nous espérons que ce mémoire sera signé par la totalité ou la majorité des membres du Conseil économique de l'Ontario, dont beaucoup sont des femmes, mais je ne peux nommer personne pour le moment. Dans la mesure où il y a faute ici, c'est moi qui suis fautif.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bien. Je ne mêlerai donc pas le Conseil économique de l'Ontario à cela.

M. Courchene: Merci.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais vous avez accordé beaucoup de place à la couverture . . .

M. Courchene: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . et l'on ne peut pas nier que les femmes sont beaucoup moins couvertes que les hommes.

M. Courchene: Oui. Sauf que si l'on pondérait les chiffres en fonction du revenu et de l'âge, la couverture des femmes est aussi bonne que celle des hommes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est exact.

M. Courchene: Le vrai problème—et nous le faisons ressortir et je crois que vous serez d'accord—est que tant de femmes touchent des salaires très faibles et finissent par ne pas être couvertes. Est-ce là le problème?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui.

Le président: Monsieur Courchene, il vaudrait mieux attendre que la question soit pleinement développée avant de répondre.

M. Courchene: Certainement. Je vous prie de m'excuser.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Beaucoup de femmes ne sont pas couvertes, et ce pour plusieurs raisons. L'une est l'insuffisance de leur revenu. Une autre est qu'elles travaillent à des emplois qui ne sont assortis d'aucun régime de retraite. La plupart des régimes de retraite d'entreprise concernent des secteurs comme la sidérurgie ou les mines, où

[*Text*]

are mature. These are primarily in fields such as steel making, or mining, in areas which are unionized. Women do not for the most part work in those areas.

Now, the other category of women who do work are in the home. There are several ways in which pension coverage can be extended to women. In those fields in the present workforce which do not provide pension benefits, on is of coming up with some kind of a vehicle such as the registered pension account, which you make some suggestions about, and so on. But what happens if those companies, those small businesses, and so on, who employ the great majority of women, do not take it up? You certainly do not recommend that it be made compulsory, so they can still be outside of any pension plan . . .

Mr. Courchene: That is true.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —and obviously you have made the comment that you do not see homemakers' being in the Canada Pension Plan. So in another five, ten, twenty years down the road, we may not see any improvement whatsoever in the way in which pension benefits affect women. You do not even speak to automatic splitting of pension credits.

Mr. Courchene: Certainly, we are in favour of that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You are?

Mr. Courchene: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am glad to hear that. However, you do say on page 8:

> Overall, females have lesser coverage because so many of them are concentrated in low-income positions. For this low-income category, the Council believes that public funds are better spent attempting to improve females' present income position than their future (retirement) income position.

I say hear, hear! to all of that. Now tell me how you are going to do it, because I have not heard very much out of Ontario recently about equal pay for work of equal value, or affirmative action. So how is this going to come about?

Mr. Courchene: I think you probably are correct in saying that, in its present form anyway, the document does skirt the issue of coverage for women. What we are concerned about is that merely having women covered by the CPP if they are relatively low income people, and for men in the same category, does them very little good, unless we have a rearrangement of the support delivery system at the other end, because people with $2,500—no, CPP starts at $1,800 or something, whatever—will never accumulate meaningful entitlements. They will be paying for all their years, and when they do get it, it will be offset 100% at the other end. That is why I am saying, if we can generate some change at the other end to reduce these high tax-back rates, then there might be more incentive for people to contribute. We have some incentives in here. We are arguing, and perhaps it is not novel, but we have not seen too many people argue it, that low-income people, instead of having a tax deduction, ought to be able to have a refundable tax credit, so there is an incentive for

[*Translation*]

la syndicalisation est forte mais très peu de femmes travaillent dans ces secteurs.

L'autre grande catégorie de femmes qui ne bénéficient d'aucune pension sont les femmes au foyer. Il y a plusieurs moyens d'assurer une retraite aux femmes. Dans le cas des secteurs qui n'assurent pas de régime de retraite, le compte de pension enregistré est un moyen, et vous en parlez. Mais que se passera-t-il si les petites entreprises qui emploient la grande majorité des femmes n'en offrent pas? Vous êtes opposé à les y contraindre si bien que les femmes pourront néanmoins rester démunies.

M. Courchene: C'est exact.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et vous n'êtes pas non plus en faveur de l'inclusion des femmes au foyer dans le Régime de pensions du Canada. Ainsi donc, dans 5 ans, dans 10 ans, dans 20 ans, rien ne viendrait améliorer le sort des femmes retraitées. Vous ne parlez même pas du partage automatique des crédits de pension.

M. Courchene: Nous sommes tout à fait en faveur de cela.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous êtes pour?

M. Courchene: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis heureuse de l'entendre. Cependant, vous dites à la page 8:

> Dans l'ensemble, les femmes bénéficient d'une couverture moindre car elles sont concentrées dans les emplois faiblement rémunérés. Pour cette catégorie, le Conseil estime qu'il vaudrait mieux consacrer les fonds publics à améliorer leur revenu actuel plutôt que leur revenu de pension futur.

J'applaudis à tout cela. Dites-moi maintenant comment vous comptez faire car je n'ai guère vu l'Ontario en flèche récemment en ce qui concerne l'égalité de rémunération ou les programmes d'action positive en faveur des femmes. Comment donc ce miracle va-t-il se produire?

M. Courchene: Vous avez certainement raison si vous dites que, dans sa forme actuelle, notre document escamote le problème de la couverture des femmes. Ce qui nous inquiète ici, c'est qu'il ne suffit pas de faire bénéficier les femmes à faible revenu du RPC, et cela s'applique aussi aux hommes qui sont dans la même situation, à moins de réorganiser également les allocations complémentaires à l'autre bout car les gens qui gagnent 2,500 dollars—non, le RPC commençant à 1,800 dollars ou à un chiffre de cet ordre—n'accumuleront jamais des crédits suffisants. Ils vont payer pendant des années et lorsqu'ils vont finir par toucher une pension, leurs autres compléments de revenu en seront réduits d'autant. C'est pourquoi nous disons qu'il faudrait réorganiser à l'autre bout pour éviter que ce que l'on donne d'une main ne soit repris par l'autre et cela inciterait les gens à cotiser. Nous proposons des incitations dans notre mémoire. Nous considérons que les bas salaires, plutôt que de bénéficier d'une déduction fiscale, bénéficient d'un crédit d'impôt remboursable de façon à les inciter à épargner dans des REER et des CPE beaucoup plus

[*Texte*]

them to go into both RRSPs and RPAs, more than there is now.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But what if the firm does not offer the RPA?

Mr. Courchene: Well, then they will only have their own system. They will only be able to do it on their own contribution. For homemakers' pensions, is it implied that the employer also put in his contribution?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Sure.

Mr. Courchene: It would be.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The family unit would have to make both contributions.

Mr. Courchene: Both contributions?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

Mr. Courchene: The employer would make one though?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Out of the family income . . .

Mr. Courchene: Oh they would split them. Well, I guess there are all sorts of alternatives for homemaker's pensions.

I guess I would say that it probably is the case that unless RPAs were fantastically successful, we are not directing sufficient attention to some of the coverage problems. We have satisfied ourselves with the fact that if females' incomes would rise . . . Our data show that, corrected for age and income class, they are covered every bit as well as males, but that still may leave a lot . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is a long road.

Mr. Courchene: It is a long road. I might say that in terms of the current elderly we are in favour of helping the single elderly, most of whom are female.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): My concern is that we may have to come back and do that in 20 years' time, 40 years' time and so on.

Mr. Courchene: We have to do it now.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Oh I realize. For this group certainly we have to do it now. But what about the women who are 40 years of age now and without pension plans and those who may be just going into the labour force and do not have access to pension plans?

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. Your brief, Mr. Courchene, I think at the middle of page 10 skips quite bravely over the question of whether the RPAs should be locked in or not. I guess you are right in saying that we have talked in terms of being locked in most of the time for the reason that we are trying to secure a pension for peoples' senior years.

We have the RRSPs now, which are a combination of providing a pension and some sort of income tax deferment; it

[*Traduction*]

que maintenant. Ce n'est pas nécessairement une idée nouvelle, mais je n'ai guère entendu qu'on la préconise.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais si l'employeur ne propose pas de CPE?

M. Courchene: Dans ce cas, elles n'auront que leurs propres cotisations. Dans le cas des femmes au foyer, est-ce que l'employeur verserait également sa cotisation?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Certainement.

M. Courchene: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): L'unité familiale devrait verser les deux cotisations.

M. Courchene: Les deux cotisations?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui.

M. Courchene: Mais l'employeur en verserait une?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Prises sur le revenu familial . . .

M. Courchene: On les partagerait donc. J'imagine qu'il y a toute sorte de possibilités concernant les pensions des personnes au foyer.

Il est probablement vrai que nous n'accordons pas une attention suffisante au problème de couverture, à moins que les CPE ne connaissent un succès fantastique. Nous nous sommes arrêtés au fait que si les salaires des femmes augmentent . . . Nos chiffres montrent que, après pondération en fonction de l'âge et du revenu, les femmes sont aussi bien couvertes que les hommes, mais cela en laisse beaucoup à l'écart . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est un long chemin à parcourir.

M. Courchene: Oui. Pour ce qui est des personnes âgées seules, nous sommes en faveur de les aider, et la plupart sont des femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce que je crains est qu'il ne nous faille refaire le même travail dans 20 ans, dans 40 ans.

M. Courchene: C'est maintenant qu'il faut agir.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je sais bien. Pour ces femmes-là, c'est aujourd'hui qu'il faut agir. Mais qu'en sera-t-il des femmes qui ont 40 ans aujourd'hui et qui n'ont pas de régime de pension ou de celles qui commencent seulement à travailler et qui n'en ont pas non plus?

Le président: Monsieur Wheatherhead.

M. Wheatherhead: Je vous remercie, monsieur le président. Votre mémoire, monsieur Courchene, élude très courageusement, à la page 10, la question du blocage ou du non-blocage du CPE. Jusqu'à présent, nous avons toujours envisagé que ces fonds seraient bloqués car l'objectif est d'assurer une retraite aux personnes âgées.

Nous avons à l'heure actuelle le REER, qui est une sorte de combinaison entre un compte de pension et un système de

[*Text*]

may be too early to know just how much of each. Can you tell us a bit more why you do not favour locking in the RPAs?

Mr. Courchene: It is not so much that we do not favour it; some council members feel that locking in is not necessary, and some would argue for locking in. So we do not recommend it, I do not think. We recommend that consideration be given; it is not a firm recommendation, just that we would look into it again. The argument in part stems from the fact that RRSPs, as currently constituted, are not locked in. RPAs or any money purchase plan has considerable flexibility and if people want to retire at the age of 45, they can pull out their pension and use it for that purpose at that time.

Lifestyles are becoming more flexible and having pensions locked in until 65, or 66, or 67 . . . At the same time the U.S., for example, is pushing up the retirement age, there is a tendency for some people to retire earlier. We just think there is some need to have more flexibility in the over-all pension system to allow people to take advantage of it. I guess some council members would go further and say the locking in is akin to paternalism and if some guy puts some money aside, let him take it out and start a small business or something at the age of 50 and secure his retirement income that way.

Mr. Weatherhead: I think we are all aware that we are trying to be as flexible as possible, but I think paternalistic or not, there seems to be great need to have some adequate pensions for the seniors. While the RPA can be taken out at age 45 for early retirement, or some very good purpose, it may also be taken out for other purposes. I wonder just how much pensions we would have left at age 65 in the private field if the RPAs were just the same as the RRSPs at the present time. From your background, do you believe most of them will be left in until retirement age, or do you think they will be taken out in the meantime?

• 1805

Mr. Courchene: I would suspect that that is up to the individual—only it would have to be taxable.

Mr. Weatherhead: Yes.

Mr. Courchene: There is a problem right now, in that anybody who has an RRSP that is only going to give him $1,000 a year will find, when he hits age 64, that the incentive to pull that out and spend it is horrendous, because, in Ontario anyway, it is taxed at 100%. So you have some of these nasty incentives in the system now. There are incentives for people to buy summer cottages or do anything with them that will exempt them from the GIS tax-back rate, or the GAINS-GIS tax-back rate. I guess our concern was that the RPA is a new instrument and has somehow to be made consistent with the RRSP. The RRSP is a multipurpose vehicle. In addition to the two things you mentioned, it is also used for income splitting between spouses, you can have a spousal RRSP, and all these can be justified in terms of various approaches to taxation. Indeed, one of the arguments for being able to bring pensions into the system is that at any time, if we ever go to an expenditure tax system, everything is treated like a pension for tax

[*Translation*]

report d'impôt sur le revenu et il est encore trop tôt pour savoir quelle sera la part de chacun. Pourriez-vous nous dire pourquoi vous n'êtes pas en faveur du blocage du CPE?

M. Courchene: Ce n'est pas tellement que nous y soyons opposés, mais certains membres du Conseil jugent que ce n'est pas nécessaire et c'est pourquoi nous ne le recommandons pas. Nous disons qu'il faut y réfléchir mais nous ne nous prononçons pas. Notre argumentation, en partie, est que les REER actuels ne sont pas bloqués. Le CPE et tout régime de souscription au comptant possèdent une grande flexibilité et si quelqu'un veut prendre sa retraite à l'âge de 35 ans, il doit pouvoir retirer son rgent et s'en servir pour cela.

Le mode de vie change et de bloquer les pensions jusqu'à l'âge de 65, 66 ou 67 ans . . . Alors même que, aux États-Unis, on repousse l'âge de la retraite, certains ont tendance à la prendre plus tôt. Nous pensons donc qu'il faut conserver la plus grande souplesse possible au système de pension et laisser les gens choisir eux-mêmes. Certains membres du Conseil vont même jusqu'à assimiler les blocages au paternalisme et jugent qu'une personne qui met de l'argent de côté, doit pouvoir s'en servir pour lancer une petite entreprise à l'âge de 50 ans et s'assurer une retraite de cette façon.

M. Weatherhead: Nous essayons tous de donner autant de flexibilité que possible mais, paternalisme ou non, il faut absolument assurer une retraite correcte aux personnes âgées. Si on laisse les gens retirer leur argent à l'âge de 45 ans, ce sera peut-être pour en faire un bon usage ou pour prendre leur retraite, mais ils pourront aussi s'en servir à bien d'autres fins. Je me demande combien auraient encore leur rente privée à l'âge de 65 ans si l'on accorde les mêmes facilités pour le CPE que pour les REER aujourd'hui. D'après votre expérience, pensez-vous que la plupart laisseront cet argent en place jusqu'à la retraite ou bien pensez-vous qu'ils vont le retirer avant?

M. Courchene: La décision appartient à chacun, mais l'argent serait imposable.

M. Weatherhead: Oui.

M. Courchene: Le problème à l'heure actuelle est que les titulaires d'un REER qui ne leur assure que 1,000 dollars par an s'aperçoivent, à l'âge de 64 ans, qu'ils ont un intérêt immense à retirer l'argent et à le dépenser car, du moins en Ontario, il est taxé à 100 p. 100. Le système comporte donc l'incitation pour les gens à investir l'argent dans un chalet ou à le dépenser pour n'importe quoi car autrement leur SRG ou leur SRAG s'en trouve réduit d'autant. Le CPE sera un instrument nouveau et il faut lui donner une certaine cohérence avec le REER. Celui-ci est un instrument à usage multiple. On peut s'en servir pour répartir le revenu entre conjoints, on peut souscrire à un REER de conjoint et tous ces procédés se justifient vis-à-vis de l'impôt. En fait, si jamais l'on en vient à un système d'imposition sur les dépenses, toute épargne bénéficiera du même régime que les pensions. Beaucoup de pays choisissent maintenant cette voie et, si nous l'empruntons également, les gens pourront retirer leur fonds de

[*Texte*]

purposes, any savings vehicle. There is a tendency in many countries now to think in terms of expenditure taxes; once we were to go that route, people would be able to pull out their retirement incomes or their savings at any time and would always be tax assisted.

Mr. Weatherhead: You mentioned someplace there that you did not want any future—was it?—either expansion of the CPP or increased premiums to the CPP going to the same places they go to at the present time, as far as the premiums were concerned. Are you talking about increasing the premiums to modify a pay-as-you-go system, are you saying that the increased premiums there should not go where they go now? Or were you talking of a situation where we increase the benefits to more than 25% of the AIW? What did you have in mind there?

Mr. Courchene: I had in mind, depending on how you view the current system, that it could be pay-go as early as 1985, depending on how you view the provincial indebtedness. Secondly, as to contribution rates—it is my impression anyway... the provinces have the say as to how and when they would like them to be raised, and if the provinces levy substantial increases in contribution rates, I would prefer not to see them pulled into current government revenue, because I think that current income situation has to be sorted out on its own and we should not add further to the liabilities future generations are going to have to pay.

Mr. Weatherhead: Do you have recommendations as to where they should go instead?

Mr. Courchene: Yes. If they exist, if there is any excess, we suggest that they be invested at market rates under a joint supervisory board, that is, federal-provincial and labour.

The Chairman: Could I just interrupt for one second, Mr. Courchene, and ask David if he would chair from here in? I will tell you what the problem is, because I have already had to do this: Our sessions begin again tonight at 7.00 p.m. and I have not had a chance to eat lunch yet, so I am going to grab something before I start that. David, if you could just chair, because I know Michael wants to ask some questions as well. I really do apologize, Mr. Courchene, but I know I am not going to last through the evening, so I will get something now.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): You mentioned in passing that there would be some savings if the retirement age of 65 were raised to a higher one. I guess there has been some recent experience in the United States with that. Do you think, from our Canadian experience, there is much chance that the last decades will be reversed and we will start going back towards higher retirement ages, rather than coming down towards age 60, or something like that?

Mr. Courchene: When the CPP first came in, I think it was roughly in that era, the retirement age was lowered from 70 to 65. Since then, life expectancy has risen by two or three years, so the pension period is now much longer than it used to be. Part of our overall concern is that the next generation is going to have a large burden of taxes to pay anyway, particularly if

[*Traduction*]

pension ou leurs économies n'importe quand tout en bénéficiant de l'exonération d'impôt.

M. Weatherhead: Vous dites quelque part que vous ne souhaitez pas que les recettes provenant de l'élargissement du RPC ou de la hausse du taux de cotisation aillent au même endroit qu'à l'heure actuelle. Parlez-vous là de l'augmentation des primes destinées à la modification du régime de répartition, que cette augmentation ne devrait pas être versée au même compte qu'à l'heure actuelle? Ou bien parlez-vous uniquement du cas où les prestations deviendraient supérieures à 25 p. 100 du salaire industriel moyen? Quel est votre raisonnement ici?

M. Courchene: À mon sens, on pourrait entrer dans un régime de répartition dès 1985, selon le montant de la dette provinciale. Ensuite, en ce qui concerne le taux de cotisation, il me semble que les provinces peuvent décider elles-mêmes quand et de combien elles vont l'augmenter et si les provinces doivent percevoir des hausses substantielles de cotisation, je préfèrerais que les recettes correspondantes ne soient pas versées aux recettes générales de la province, car l'endettement actuel doit trouver une solution propre sans accroître encore le passif que les générations futures devront assumer.

M. Weatherhead: Avez-vous des recommandations quant à l'usage que l'on en ferait?

M. Courchene: Oui. S'il y a un excédent de cotisation, nous proposons qu'il soit investi au taux du marché et administré par un conseil d'administration mixte, composé de représentants du pouvoir fédéral, du pouvoir provincial et des syndicats.

Le président: Je dois vous interrompre, monsieur Courchene, et demander à David de me remplacer à la présidence. Le problème—et ce n'est pas la première fois que cela m'arrive—est que notre séance ce soir commence à 19 heures et je n'ai pas encore eu l'occasion de déjeûner et je vais donc manger un morceau auparavant. David, voulez-vous assumer la présidence, car je sais que Michael souhaite également poser quelques questions. Je vous fais toutes mes excuses, monsieur Courchene, mais je sais que je tiendrai pas toute la soirée et je vais donc manger quelque chose maintenant.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Vous dites en passant que l'on pourrait réaliser une économie si l'on repoussait à plus tard l'âge de la retraite. Je crois que les États-Unis ont fait quelques expériences récemment à ce sujet. D'après l'expérience canadienne, voyez-vous une probabilité que la tendance des dernières décennies soit inversée et que nous revenions à un âge de retraite plus tardif, plutôt que de le baisser à 60 ans ou un chiffre de cet ordre?

M. Courchene: Lorsque l'on a instauré le RPC, l'âge de la retraite a été ramené de 70 à 65 ans. Depuis, l'espérance de vie a augmenté de deux ou trois ans, si bien que la durée de la retraite est maintenant beaucoup plus longue qu'elle ne l'était. Le problème est que la génération suivante devra assumer un lourd fardeau fiscal de toute façon, surtout si l'on choisit la

[*Text*]

you go the double CPP route on maturity, where we could be talking of a contribution rate overall of somewhere between 18% and 20%.

• 1815

If they feel too much emphasis is being put on them to bear the transfer to the then elderly, this is one option they are going to take a look at. It is a very powerful option in what it does to pensions, because even a movement of two years, from 65 to 67, substantially would reduce pension costs, and vice versa, a movement from 65 to 63 would substantially increase the pension costs, for all sorts of reasons. If you raise the age, you have a longer period of contributions, so you can buy a larger annuity; because fewer people reach retirement age; and thirdly, the life expectancy automatically drops by two years after retirement. So those are very powerful instruments. What we do is we present a table in our study just to show how much money is involved, or how much cost difference is involved, by changing this retirement age. Even if it is not changed, I think there should be some recognition that it is one of the pillars on which the system is built.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Thank you.

Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: Yes, Mr. Chairman, thank you.

First, on this point that was raised by Miss MacDonald on the coverage of women, if I understand your position correctly, the idea is that women who are not covered tend to be in lower-income groups; that is not really as much a concern from the pension point of view because that can be picked up in the income-tested or income-support part of the retirement income system. My question is as follows. Is there not a bit of inconsistency there, because from the coverage perspective you are looking at women on an individual basis, whereas the income-tested part of the retirement system is on a family-unit basis. Although many women end up spending their later years single and poor, they also spend a substantial portion of their retirement, or can be expected to, married to a man who has average earnings, say, and in that case the family would not be eligible, or the woman, as a consequence, for any GIS, on account of her husband's income. Are you then suggesting that the earnings these women have pre-retirement—even though they are low, as part of the family they may be a significant proportion; a quarter or a third of the family's earnings—are not a concern from the replacement point of view?

Mr. Courchene: I think you are correct in suggesting that we overlooked this disjointedness. I would also like to add, though, that it seems to me that if the CPP were fully funded and workers were allowed to put in homemaker pensions for their spouses, we would have much less objection to it. It is partly because it is such an underfunded system and the cost is going to the next generation. For a fully funded system, given the rates of return that the CPP assets earn and what you are getting on the market, I would think very few of them would go for the CPP in that case; they would go the RRSP or the

[*Translation*]

voie du R.P.C. double à la maturité, ce qui nécessiterait un taux de cotisation tournant autour de 18 à 20 p. 100.

Si cette génération est d'avis que le système favorise trop les personnes arrivées à ce moment-là à l'âge de la retraite, elle peut être amenée à envisager cette possibilité. Elle peut avoir des répercussions considérables sur les pensions. La variation de 65 à 67 ans peut réduire considérablement les coûts alors que la variation de 65 à 63 ans peut les faire augmenter considérablement. Il y a toutes sortes de raisons à cela. Si vous élevez l'âge, vous allongez la période de cotisation. A ce moment-là, vous pouvez acheter une plus grosse rente. Cependant, il y a moins de personnes qui atteignent l'âge de la retraite. Et l'espérance de vie après la retraite diminue nécessairement de deux ans. C'est donc un moyen très puissant d'action. Dans notre étude, nous avons un tableau qui montre l'enjeu, quelles peuvent être les conséquences d'un changement dans l'âge de la retraite. Même s'il reste inchangé, il doit être considéré comme l'un des piliers du système.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Merci.

Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Merci, monsieur le président.

M^lle^ MacDonald a parlé de la garantie accordée aux femmes. Si j'ai bien compris votre réponse, les femmes qui ne sont pas protégées ont tendance à se retrouver parmi les groupes à faible revenu. Du strict point de vue des pensions, ce n'est pas tellement un problème, parce que c'est une situation qui peut être corrigée par l'élément du système qui s'attache aux revenus d'appoint. Cependant, il me semble qu'il y a quelque chose qui cloche. Parce que lorsqu'il est question de la garantie à accorder aux femmes, elles sont considérées à titre individuel. Par ailleurs, lorsqu'il est question d'éléments du système qui s'attachent au revenu, c'est la cellule familiale qui compte. Même s'il y a beaucoup de femmes qui passent les dernières années de leur vie seules et pauvres, il y a un grand nombre qui passent le plus clair de leurs années de retraite mariées à des hommes qui ont un revenu moyen. Dans ce cas, elles n'ont évidemment pas droit au supplément du revenu garanti. Vous voulez dire que les revenus d'avant la retraite de ces femmes, sont peut-être relativement peu élevés, mais qu'ils s'ajoutent aux autres revenus de la cellule familiale, et peuvent représenter un quart ou un tiers des revenus totaux de la cellule familiale, ils ne doivent pas entrer en ligne de compte lorsqu'il s'agit de calculer le niveau du revenu de remplacement?

M. Courchene: Vous avez raison de souligner le fait que nous sommes passés rapidement sur cette anomalie. Je tiens cependant à vous dire que si le Régime de pensions du Canada était entièrement capitalisé et que les travailleurs aient le droit d'y cotiser au nom de leurs femmes en vue de la pension de femme au foyer, nos objections tomberaient dans une certaine mesure. Nos objections tiennent du fait que le régime est sous-capitalisé et que les coûts risquent d'être considérables pour la prochaine génération. Et même si le système était entièrement capitalisé, compte tenu des taux de rendement de l'actif et de

[*Texte*]

RPA route. In an appropriately run system, the attraction of a homemaker pension as part of the CPP would not be nearly as attractive as it is in a system where even a person starting in 1966 and retiring, after 42 years, in 2008, if the Business Council on Public Pensions are correct, only will have paid 52% of his retirement benefits.

Mr. Wolfson: My concern is not so much specifically with homemaker pensions, but rather with whether these women should be covered in any way, be it by private employer-sponsored plans or an increase in the replacement rate of the CPP, or a homemaker pension. But the general point, then, I guess is okay.

Turning to rates of return, which you just mentioned, I note on page 19 of your brief, which I just had a chance to start flipping through an hour ago, you suggest that CPP cashflow in future should be invested in financial instruments that maximize rates of return. Are you talking about financial rates of return or social rates of return?

Mr. Courchene: I was talking about financial rates of return.

Mr. Wolfson: But from the point of view of society as a whole, which is the more relevant one?

Mr. Courchene: What is your definition of a "social rate of return" in this context? Do you mean building bridges and putting up infrastructure?

Mr. Wolfson: The impression I have is that a lot of CPP funds have been used for purposes like that, and although they may not have a financial rate of return, they presumably increase the tax base in the future.

Mr. Courchene: They also increase the tax base in the present. To that extent, it is not even clear that the present generation is contributing anything, because they are getting it all back in better roads and better highways. So it is even more underfunded in that sense, is it not?

It is true that if you build up infrastructure . . . We have a section on the CPP arguing that just because it is invested in non-government activities does not mean it has been dissipated; far from it. It could be wisely invested and increase everybody's ability to pay the future CPP requirements. But it also increases the present people's income as well, and in that sense they are getting their contributions back immediately.

Mr. Wolfson: On the corresponding other side, I guess there is a question that some financial rates of return may look high

[*Traduction*]

ce qu'on réussit à obtenir sur le marché, je suppose qu'il y en aurait très peu qui opteraient pour le Régime de pensions du Canada. La préférence irait probablement au REER ou au CPE. Si le régime était administré convenablement, la pension de femme au foyer dans ce cadre ne serait pas aussi intéressant que dans le cas des autres régimes. En effet, selon le Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite, ces régimes permettraient à une personne qui aurait commencé à cotiser en 1966 et prendrait sa retraite en 2,008, soit après 42 ans, de toucher des prestations auxquelles elle n'aurait contribué que dans une proportion de 52 p. 100.

M. Wolfson: Ce n'est pas tellement la question des pensions de femmes au foyer comme telle qui m'intéresse, mais la question de savoir si les femmes devraient être protégées d'une façon quelconque, soit par un régime privé offert par un employeur soit par un relèvement du taux de remplacement dans le cas du Régime de pensions du Canada. Je vous comprends cependant.

En ce qui concerne les taux de rendement, je note qu'à la page 19 de votre mémoire, je n'ai eu que l'occasion de le parcourir rapidement il y a environ une heure, vous dites que l'actif du Régime de pensions du Canada à l'avenir devrait être placé dans des instruments financiers qui maximisent le rendement. Vous parlez du rendement financier ou du rendement social?

M. Courchene: Du rendement financier.

M. Wolfson: Du point de vue de la société, lequel est le plus important?

M. Courchene: Qu'entendez-vous au juste par «taux de rendement social»? Vous voulez parler de la possibilité qu'on se serve de cet argent pour construire des ponts et des infrastructures?

M. Wolfson: Je pensais qu'une bonne partie des fonds du Régime de pensions du Canada avait été utilisée à des fins semblables, qui, même si elles ne comportaient pas un taux de rendement financier considérable, accroissaient l'assiette fiscale pour l'avenir.

M. Courchene: C'était également une façon d'accroître l'assiette fiscale pour le présent. Dans cette mesure, il n'est pas clair que la génération actuelle contribue quoi que ce soit, parce qu'elle obtient en retour toutes sortes d'avantages comme de meilleures routes. À ce moment-là, le régime est encore plus sous-capitalisé qu'il ne le semble.

Il est vrai que la mise en place d'infrastructures . . . Il ressort d'un paragraphe de notre mémoire sur le Régime de pensions du Canada que le fait qu'il y a une partie de cet argent qui soit investie dans des activités non gouvernementales ne signifie pas qu'elle a été dissipée. Bien au contraire. Cet investissement peut se révéler très utile et faciliter à tout le monde à l'avenir l'acquittement des obligations contractées en vertu du Régime de pensions du Canada. En outre, c'est également un moyen d'augmenter les revenus de tout le monde dans le présent.

M. Wolfson: En contrepartie, il faut dire que même si les taux de rendement financiers peuvent donner l'impression

[*Text*]

when in fact what is going on underneath is something that is bidding up the price of land, say, or capitalizing on and getting around rent controls. Should there not be a concern, when one is investing for the next 40 or 50 years and concerned about the size of the economic pie at that time and its ability to support pensions, about the real underlying assets that are being put in place?

Mr. Courchene: It seems to me that what a person who invests in a pension wants is to make sure that his income in retirement is maximized. What follows from your suggestion is that government ought to—I do not exactly know what follows from your suggestion—that the private market should not be allowed to do those things that may give rise to temporary profits because that is not in the social interest?

Mr. Wolfson: No, I am just trying to understand. You are suggesting, if I understand correctly, that the investments that one undertakes in a public pension system, a society-wide pension system, should be thought of in exactly the same way as private, individualistic-level investments; there are no society-wide factors that override . . .

Mr. Courchene: I think I would agree to the extent that public investment, whether it comes from a pension fund or anything—if it builds up infrastructure and it contributes to the capital base and to the earning potential of future generations perhaps in better education, then it makes the whole of society better off. I am not arguing against government expenditure here. But I am concerned about bringing pension funds to serve the needs of governments that have a vested interest in doing things to get elected. I do not like my money to be worried about in a framework of a 3- or 4-year period when that money is going to be invested for 40 or 50 years to make sure that I am looked after in retirement.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): We are running a bit short of time. We have to go up to view some of your bosses tonight: Mr. Grossman and company.

I think you mentioned in your resumé that you would like your brief printed as an appendix to today's hearings; is that correct?

Mr. Courchene: We would appreciate that.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): We will order that that be done.

Mr. Courchene: One final comment, Mr. Chairman. We can make all the background papers available next week, if that is desirable. They will be in their final form. If you wish, we can provide the penultimate version of our document, if that would be of interest to the committee.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Mr. Dobell.

Mr. Dobell: Mr. Chairman, maybe I could just say that it would be of interest particularly to see the penultimate version of the report itself, and to have the background papers

[*Translation*]

d'être avantageux à certains moments, ils peuvent également contribuer à faire augmenter le prix des terrains, le prix des maisons, permettre de contourner le contrôle des loyers. Lorsqu'on parle de tels investissements sur la période qui couvre les 40 ou 50 prochaines années, lorsqu'on s'inquiète de l'assiette économique qui doit pouvoir permettre de supporter le régime des pensions, ne doit-on pas s'attacher aux avantages réels?

M. Courchene: Je pense qu'une personne qui investit dans un régime de pension se préoccupe surtout de voir maximiser son revenu à la retraite. Je ne sais pas si je vous suis bien. Vous voulez dire que le marché privé ne devrait rien faire qui rapporte des profits temporaires sous prétexte que cela n'est pas dans un but social?

M. Wolfson: J'essaie simplement de comprendre le sens de vos recommandations. Vous semblez dire que les investissements d'un régime public, d'un régime axé sur les besoins de la société, devraient être considérés sur le même pied que les investissements du secteur privé, qui servent des fins individualistes, qui ne tiennent pas compte des beoins de la société . . .

M. Courchene: Je suis bien d'accord sur le fait que les investissements publics, qu'ils proviennent des caisses de pension de retraite ou d'ailleurs, s'ils servent à la mise en place d'infrastructures, s'ils servent à accroître l'actif et le potentiel des générations futures, par le biais d'une meilleure éducation, par exemple, peuvent contribuer à améliorer le sort de l'ensemble de la société. Je ne dis pas que le gouvernement ne doit pas effectuer de dépenses. Je m'inquiète seulement du fait que les fonds provenant de régimes de pension puissent servir les intérêts de gouvernements dont le seul but est de se faire élire. Je n'aime pas beaucoup que mon argent soit investi selon des préoccupations qui portent sur une période de trois ou quatre ans, alors qu'il devrait être planifié pour les 40 ou 50 prochaines années de façon à m'assurer une retraite stable.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Nous commençons à manquer de temps. Nous avons rendez-vous avez vos patrons ce soir: M. Grossman et les autres.

Je pense que vous avez indiqué le désir de voir votre mémoire annexé au compte rendu des délibérations d'aujourd'hui.

M. Courchene: Nous vous en serions reconnaissants.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Nous allons l'ordonner.

M. Courchene: Une dernière observation, si vous le permettez, monsieur le président. Nous sommes prêts à vous remettre tous les documents de base la semaine prochaine, si vous le désirez. Ils seront alors dans leur forme finale. Nous pourrons également déposer auprès de vous une version révisée de notre rapport.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Monsieur Dobell.

M. Dobell: Une pénultième version du rapport lui-même, ainsi que les documents de base, nous seraient sûrement très utiles. Je voudrais dire également que selon moi, le conseil a

[*Texte*]

accessible would be very helpful as well. I guess I ought to say that it seems to me the council has made a contribution which is unique inasfar as the task force proceedings are concerned, in the sense that it has addressed this whole range of much more general questions, from matters of economic union and constitutional questions to the link to fiscal arrangements and other such interesting topics which normally have not been addressed by the other witnesses here. So I guess it would be helpful to have this additional material and it would certainly add to the impact of what has already been a useful discussion.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): On behalf of the committee I would like to thank you again for coming and giving us this information; you and your colleagues.

I will call the meeting adjourned until next Tuesday morning in Montreal.

[*Traduction*]

apporté une contribution unique aux travaux du groupe de travail en ce sens qu'il s'est attaché à un éventail de questions d'ordre général comme l'union économique, la question constitutionnelle, les arrangements financiers et bien d'autres qui avaient échappé jusque là aux témoins précédents. Donc, toute cette documentation serait certainement utile et ajouterait à ce que le groupe de travail a reçu jusqu'ici.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Au nom du Comité, je tiens à vous remercier de nouveau, vous et vos collègues, d'avoir bien voulu être des nôtres et de nous avoir fourni toute cette information.

La séance est levée. Le groupe de travail reprend ses travaux mardi prochain à Montréal.

APPENDIX "PERE-6"

PENSIONS TODAY AND TOMORROW

A SUBMISSION BY THE ONTARIO ECONOMIC COUNCIL TO THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON PENSION REFORM

October 13, 1983

PENSIONS TODAY AND TOMORROW

BY

THOMAS J. COURCHENE, CHAIRMAN

AND

DAVID CONKLIN, RESEARCH DIRECTOR

ONTARIO ECONOMIC COUNCIL

I.

Pensions are of utmost importance to Ontario and Ontarians and, hence became a natural research topic for the Ontario Economic Council. Our approach to the topic was to commission several background studies on the various issues of pension reform. These studies will soon be released under the Title Pensions Today and Tomorrow: Background Studies. A list of the authors and titles is appended to this submission. Forthcoming within the next month will also be a formal Ontario Economic Council statement on pensions, entitled Pensions Today and Tomorrow: An Ontario Economic Council Position Paper.

Unfortunately, not all Council members have as yet rendered their assessment of the position paper. It is clear, however, that it will not be a unanimous document. What follows are two chapters from the proposed position paper - the introduction and the conclusion. The introduction incorporates the Council's summary comments that will appear at the end of each chapter. Hence, it presents an overview of our document.

Because these proposals have not as yet received formal Council ratification, authorship is being restricted to the Chairman and the Research Director of the Council.

II. An Overview and Summary

Private pension plans

- Approximately one-half of working Canadians are members of occupational pension plans. Most of these workers belong to one or another

version of defined benefit rather than money purchase plans. This coverage rate is too low and some reform is warranted on coverage grounds.

- It is important to recognize that pension plans are an integral part of incentive-oriented, long-term labour contracts. In particular, they typically play an important role in facilitating on-the-job training and other investments in workers' human capital. Pension reform can enhance the ability of workers to provide for their retirement years. In all likelihood, however, this will be at the expense of their pre-retirement income or skills.

- Relatedly, economic analysis suggests that the workers will bear the costs of private sector reform.

- Legislation that applies retroactively could saddle employers with some of the pension reform costs. However, the Council is adamantly opposed to retroactive reform measures.

- Some public sector pension plans are not fully funded plans but rather fall into the category of Consolidated Revenue Plans: to focus on the benefits they provide as a standard against which to compare funded or trusteed plans is inappropriate unless one also takes account of the actuarial cost of these benefits. Recent estimates suggest the federal government would have to set aside an additional 11.3 per cent of its total payroll to cover the unfunded liabilities in its pension plans.

The public pension system

- Unlike occupational pension plans, the public pension arrangements are not contractual in nature. This even applies to the CPP/QPP. Rather, the public pension system tends to be characterized by intergenerational transfers.

- The public pension system incorporates the dual objectives of income support and income replacement. Since these objectives can be in conflict, it is not surprising that, on occasion, the many programs comprising the public pension system will generate some peculiar or perverse incentives (e.g. GIS-GAINS tax rates).

- In terms of dollars, OAS, and not the CPP, is the backbone of the public pension system. This will remain the case, even when the CPP matures.

- For all intents and purposes, the present public pension system produces a flat distribution of benefits. Thus, the addition of a maximum CPP of $4,141 to one member of an elderly couple increases their overall annual income by only $162. This too is a result of the interaction between the goals of income suppport and income replacement.

- Some features of the public pension system do not appear to be consistent with either income support or income replacement. For example, the age and pension deductions under the provisions of the income tax regulations deliver benefits that increase with increasing income.

RRSPs

- RRSPs are a very flexible instrument which can be viewed as performing multiple roles - income averaging, tax deferral, income splitting as between spouses, and sheltering income for retirement.

- They are used principally by high-income taxpayers. For persons with income above $35,000, over 50 per cent make contributions to RRSPs. For persons with incomes below $12,000 the comparable rate of contribution is well below 10 per cent. In addition, the average dollar contribution rises with the level of income.

- There are at least two reasons why RRSPs are more attractive to higher income people. First, since contributions are tax deductible, the after-tax cost of contributions falls as a person's marginal tax rate rises. Second, for those who cannot put much income away for retirement, RRSP benefits would be subject to the high or confiscatory tax-back rates associated with GIS-GAINS.

- If RRSPs are deemed to be principally a vehicle for enhancing retirement savings then two modifications seem appropriate in terms of 'fairness': first, the present tax deduction approach might be converted to a refundable tax credit approach so that all Canadians, regardless of income class, have an incentive for putting funds in RRSPs; second, some minimum lifetime contribution levels might be introduced, to which all Canadians have a right to contribute. The latter provision would imply that if people did not take advantage of RRSPs earlier in their working life, perhaps because of adverse income prospects, they would be able to make retroactive payments up to this lifetime minimum level later in their working lives.

Financial implications of the existing public programs

- The existing pension system incorporates very substantial transfers of costs to the next generation. For example, one recent estimate suggests that of the $115 billion worth of pension promises already accrued under the CPP by the end of 1981, only $20 billion is backed by the provincial indebtedness. The intergenerational transfer is much larger for the OAS program.

- The present set of public pension arrangements (the combination of tax and contribution rates on the one hand and the structure of benefits on the other) is simply not sustainable. Maintaining the present structure of benefits into the 21st century requires a very substantial increase in taxes and/or contributions. Maintaining the present tax and contribution structure requires a substantial reduction of benefits to the future elderly. The status quo cannot be

maintained. Moreover, any decisions that are made will, of necessity, have to incorporate judgments relating to intergenerational equity.

- Most of the discussion of the financing problem of the public pension system is conducted within the context of the CPP/QPP. This is far too narrow a framework. Even on maturation, the financial implications of the CPP/QPP will, under the present structure, be smaller than those associated with either OAS/GIS or the health costs of the elderly.

- Substantial uncertainty attaches to the forecasts of the proportion of the population that will be over 65 in the 21st century. Unfortunately, any forecasting errors will be cumulative - not offsetting - in terms of their cost impact. Underestimating the proportion of the population that will be over 65 not only increases the financing arrangements for all public sector pension arrangements but will also spread the costs of this support over a smaller-than-estimated work force.

- With respect to the CPP, there are important decisions to be made relating to the present provincial indebtedness. On one interpretation, the CPP is essentially on a pay-as-you-go basis now. The only question is which level of government is going to levy the tax or contribution increases.

- More generally, the public pension system is non-contractual in nature in the sense that present governments cannot bind future governments with respect to either the financing or benefit structure. As such, a principle underlying the Council's approach to these issues is that any modifications to the structure of public pensions should be designed with an eye toward maximizing the probability that future governments and, therefore, future Canadians, deem them to be sufficiently fair and equitable that they will be honoured.

Income support and the elderly

- Many of the elderly receive substantial non-government income (in the form of earned income, investment income, and private pension income) and many have accumulated substantial wealth.

- Nonetheless, among the elderly there are also substantial segments who are almost totally dependent on government income support.

- Utilizing Statistics Canada's low-income cut-offs as a guide (difficult to interpret as they may be) it would appear that the public pension system is far more generous to the married elderly than it is to the single elderly. In this context it ought to be noted that programs such as GAINS substantially exacerbate this discrepancy.

- The public pension system provides support for married couples that in all cases is above the low-income cut-offs. In all cases, the support for single pensioners provided by the public system is below these cut-off levels.

- The majority of these single pensioners are women.

- Within this category of low-income single persons there may still be many with adequate living standards. Information is simply unavailable to construct an overview position of the living standards of the elderly which would take into account such things as home ownership, access to renter-assisted accommodation that is provided by various provincial governments, etc.

Replacement ratios and the elderly

- Canadians should have the opportunity to provide for adequate income replacement on retirement.

- Adequate income replacement is not the same thing as adequate income support. For low-income workers income replacement ratios could

exceed 100 per cent and they may still find themselves beneath a generally accepted poverty line. Similarly, high income elderly may have adequate income support even though income replacement ratios may be well below 100 per cent.

- The issue is, in part at least, whether or not governments shall require Canadians to achieve specific replacement ratios or whether Canadians should have the choice between current consumption and retirement income. At one extreme, this boils down to whether pension reform should incorporate a mandatory expansion in universal pensions in either the private or public system.

- In terms of 'gross' replacement ratios, the Canadian public pension system compares very favourably with those of other countries for persons earning one-half of the Average Industrial Wage (AIW). Canada's public pension system generates progressively lower gross replacement ratios, relative to other nations, as pre-retirement earnings levels rise.

- Appropriately calculated replacement ratios (that is, in terms of disposable income) are higher than is generally perceived. Indeed, on average, most Canadians earning the AIW (whether individuals, or single or double earning couples) can come close to or even exceed 100 per cent replacement. Replacement ratios rise for persons earning less than the AIW.

- To be sure, replacement rates in the area of 100 per cent may not be available to all Canadians. The issue thus becomes whether on grounds of fairness or some other criteria this requires mandating an expansion in the public pension system.

Mandatory pension expansion

- The Council's priorities in pension reform are: first, enhancing income support for those elderly currently in most need; second,

ensuring that workers at or below the Average industrial wage have increased access to and incentive for retirement saving; third, ensuring that all Canadians have access to adequate retirement savings vehicles to allow post-retirement income to maintain a reasonable relationship to pre-retirement income.

- A mandated expansion of the CPP/QPP has some advantages in this regard. It would ensure greater coverage and portability than would a private sector alternative.

- However, a compulsory expansion of the CPP incorporates several critical flaws.

- An expanded CPP would not address our first priority, namely enhanced income support for those elderly currently in most need.

- While an expanded CPP would ensure coverage of some low income workers not currently part of occupational plans, these people are precisely the ones who will benefit least from a CPP expansion because of the existing income-support delivery system.

- An expanded CPP, partially funded, would transfer to the next generation of workers the bulk of the financing. Given current arrangements, this would in effect amount to a transfer to the presently well-off from future workers, both rich and poor.

- A fully-funded CPP expansion would remove the above concern, but an investment policy geared to government debt or government priority financing would generate a rate of return to pensioners substantially below market rates. Over the recent past the rate of return in the CPP 'fund' was five percentage points below the return on the average private pension plan. A compulsory expansion of the private system would earn market rates, but the Council does not feel that the current pension problems warrant this degree of modification and/or mandating.

- Finally, underlying an expansion in the CPP may be a desire to bring pension surpluses into the current budgeting process. To divert a pension fund to service the general revenue needs of governments does not enhance fiscal planning nor does it ensure an adequate and fair return to either pension contributors or beneficiaries.

New coverage data

- Pension coverage is low for those aged 25 and under and for those whose earnings are less than one-half the AIW, even under public sector plans.

- For those 25-44 and earning one-half of average industrial wage and above, coverage increases dramatically, although for some cells the private sector coverage is still considerably below that of public sector plans.

- The coverage problem does not appear to be a male vs. female issue per se. Overall, females have lesser coverage because so many of them are concentrated in low-income positions. For this low-income category, the Council believes that public funds are better spent attempting to improve females' present income position than their future (retirement) income position. An improvement in the former will automatically improve the latter.

- For the low income persons, the Council believes that the CPP does more harm than good. It decreases their current income and employment prospects with little or nothing to show in terms of increasing their retirement incomes. If and when contribution rates rise the regressive nature of this situation will be amplified. Accordingly, the Council feels that some consideration be given to raising the annual income level at which people must belong to the CPP.

- In general, the target group for pensions should be those persons 25 years of age and above with earnings at or above one-half of the average industrial wage.

RPAs

- Registered Pension Accounts (RPAs), essentially RRSPs into which employers can also contribute, represent an important innovation and will serve to increase both the quality and quantity of private pensions.

- Small businesses, currently unwilling or unable to implement occupational pensions should be attracted to RPAs. Even existing employers may wish to convert their plans to the RPA format particularly if they have a mobile labour force and are saddled with administering scores of small deferred entitlements.

- RPAs are ideally suited to the mobile worker, since the pension is carried and administered by the worker and not the employer.

- In terms of the characteristics of RPAs, the Council recommends the following: RPAs should be allowed to invest in a broad range of assets; multiple RPAs should be allowed to serve the purposes of portfolio diversification and institutional risk; the range of financial institutions allowed to offer and/or administer RPAs should be as broad as possible; full disclosure, including performance appraisal, should be required.

- RPAs could be used as a vehicle to allow each worker the right, over his working life, to shelter some minimum amount of income in tax-assisted savings. Thus, if a worker experiences lean times over his early working life, but later experiences higher earnings, he/she should be allowed to shelter income, retroactively, up to some agreed-upon minimum. In effect, such a proposal would go some way toward satisfying the 'fairness' criteria that motivates much of the Green Paper.

- RPAs have the potential for increasing worker pension awareness since the money-purchase nature of the plan will make contributors

fully aware of their present and future pension status. Moreover, because they will be controlled by individuals they will push out asset ownership widely, thereby decreasing the degree of asset control by large private pension pools.

- While locking-in appears to be one of the sacred cows in the pension debate, the Council recommends that consideration be given to allowing RPAs and other pension plans to be withdrawn and taken into taxable income at any time.

- RPAs could provide the backbone for a compulsory expansion of private pension plans. The Council is against such an initiative.

- RPAs are a money-purchase plan whereas most occupational plans are of the defined benefit nature. It is not obvious that the former are more risky than the latter.

Inflation protection

- Inflation can erode dramatically the real value of pensions.

- However, the lack of inflation protection in most pension plans need not imply that recipients have no inflation protection. Pensioners may be able to hedge against inflation in the context of their overall retirement portfolio and at a lesser cost given the present poorly-developed markets for real-term annuities. Compared to an equal-nominal payment annuity, an indexed annuity would have lower initial nominal payments and, depending on the inflation rate, higher later nominal payments. This being the case, a pensioner could do his/her own indexing by investing the initial payment excess in securities that tend to keep pace with inflation (e.g., CSBs).

- Nonetheless, the non-indexation of pensions probably has contributed to the high incidence of poverty among elderly women.

- The fact that income support levels are indexed for inflation provides an incentive for individuals to draw equal-nominal-term pensions. Higher initial consumption is supplemented in later life by the indexed public system as the real value of private pension payments falls. Under an inflation-proof system, some of these pensioners might never be eligible for GIS, for example.

- An argument can be made that pensioners under equal-nominal-payment plans have some right to any excess nominal earnings arising from unexpectedly high rates of interest and inflation. This is a variant of the excess interest approach to inflation protection.

- The Green Paper's specific proposal for excess interest is woefully inadequate. The variant proposed in the Council report is much preferable.

- Excess interest annuities should not be compulsory. At the very least, pensioners should have the right to opt for variable or escalating annuities.

- Under present institutional arrangements, compulsory indexation of all annuities would be very expensive. If this were ever contemplated, and we do not recommend that it should be, considerable lead time must be allowed for a full-fledged market in real-term instruments to be developed. In this context, indexed government bonds could play an important role in developing such markets.

- Inflation-protection measures should not be retroactive.

- The excess interest approach, desirable as it may be for retired persons, should not be applied to active workers. With full disclosure, any excess earnings of the pension fund can be dealt with in the collective bargaining context.

- Public sector pension plans should be required to provide full costing of their benefits, including provisions for automatic indexing. In addition, pension arrangements should be part of the collective bargaining process.

Ensuring fairness in employer plans

- Some groups of workers will have better pensions than other similarly-situated groups of workers. This is no cause for concern if there exist compensating wage differentials.

- Portability of private pensions must be enhanced. As noted, RPAs will facilitate portability.

- Vesting should occur earlier. Our suggestion is that prior to age thirty vesting take place after five years of service with vesting after two years for those over 30. The motivation for this is to encourage firms to invest in on-the-job training for their younger employees.

- As we noted in connection with RPAs, the Council suggests that consideration be given to not making locking-in compulsory.

- Full disclosure of an employee's pension status is essential as well as full disclosure of various annuity options once an employer nears retirement.

- Steps should be taken to ensure that employees' pensions are secure. Again, RPAs have a role to play here. Plan termination insurance represents one possible option.

- In terms of death prior to retirement, the surviving spouse should have access to the full value of the contributor's accrued pension.

- In terms of providing for spousal benefits for death after retirement,

survivor benefits should be mandatory unless waived in writing by employee and spouse.

- The division of pension rights on marriage breakdown is a matter for the courts or negotiation between the parties. Pension regulatory legislation should not attempt any prescription.

Ensuring fairness in public pension plans

- Credit-splitting of CPP entitlements is desirable. However, the proposal for the 60 per cent survivor benefits after credit-splitting (which means that the surviving spouse receives 80 per cent of the joint pension) is too high.

- The provision for splitting CPP benefits in the case of three years of separation seems appropriate.

- The two-part benefit proposal for survivors under 65 (a 'bridging' benefit and a lifetime continuing benefit) is inappropriate. There should be one uniform benefit. Special needs of such survivors are better handled via programs such as the Canada Assistance Plan rather than via the CPP.

- Survivors' benefits should not terminate on remarriage.

- We are opposed to homemakers' pensions. The child rearing, drop-out provision will provide for homemakers with children under seven years of age.

- The Council is aware that women have less access to the private pension system than do men. However, in large measure this occurs because women are employed in lower-income positions. This can be viewed as a pension (retirement income) problem or a job opportunity (present income) problem. We prefer the latter view and would argue

that any expenditure of public funds be geared more to raising their current rather than their retirement incomes. As the data on coverage reveal, an increase in earning power will automatically increase pension coverage.

Pensions, savings, and the capital market

- The impact of pensions (particularly OAS-type pensions) on savings and capital accumulations has been the subject of considerable economic literature. The initial view that this system will substantially reduce savings is now being questioned. What is clear, however, is that pension arrangements will affect the channels through which individuals save.

- Even if private savings did fall as a result of the public pension system, in an open economy this need not imply that investment or capital accumulation will correspondingly decline. Under conditions of perfect capital mobility, a decrease in domestic savings will be offset by an increase in foreign savings.

- Pension funds comprise a large and growing share of savings and capital. As of 1981, accumulated assets of pension funds amounted to $137 billion. However, the unfunded liabilities of the public sector contributory plans were even larger - $142 billion. This excludes the unfunded liabilities of non-contributory pensions like the OAS.

- The different types of pension funds have dramatically differing asset portfolios. For example, the Consolidated Revenue Plans (e.g., Federal government pension plans) and the CPP have 100 per cent of their assets in non-marketable government bonds. In contrast, the QPP has 83 per cent of its assets in marketable government debt and the remainder in ownership-type assets.

- Regulations concerning pension fund investment limit equity participation to 30 per cent of the common stock of any firm. This general

area of pension dominance and control needs more study, particularly in light of Bill S-31. The Council is of the opinion that private and public sector investment regulations should be on an equal footing. Neither public nor private pension funds should be allowed to have a dominating position in capital markets nor should they be able to influence significantly the direction of economic decision-making.

- The RPA's, since they are managed by individuals, may serve a role in terms of diffusing the power and influence of the large private sector pension pools.

- The implications for capital markets and resource allocation in the 21st century will be dramatically different depending on whether pension reform is spearheaded by public pension expansion or private pension expansion.

Pensions and the current elderly

- Most pension reform proposals evaluated thus far will have their principal impact on future pensioners. This still leaves unresolved the situation of the current elderly.

- The income support shortfalls for the current elderly are not an across-the-board concern. This suggests that the cost-effective solution is likely to be selective rather than universal.

- Under present arrangements, selectivity effectively means GIS.

- However, the overall income support system for the elderly needs rethinking. At the low end of the income scale, pensioners are confronted with 50 per cent and often 100 per cent marginal tax rates. At the higher income levels, they are probably treated too generously: an elderly couple receiving $38,000 of other income (beyond OAS) pays no net taxes.

- The Council recommends that consideration be given to designing a new tax schedule for the elderly, preferably along negative-income-tax lines. One such variant might incorporate universal income support (payable monthly like OAS) with a tax-back rate of, say, 30 or 35 per cent until the recipient merges with the regular taxation system.

- The Council also recommends that consideration be given to phasing out the special tax exemptions for the elderly. The benefits arising from these tax advantages increase with increasing income.

- The 'fairness' objective of pension reform also suggests that low income persons ought to have greater access to tax-assisted retirement savings. The Council offers two suggestions in this regard: first, allowing a refundable tax credit in lieu of a tax deduction for contribution to RRSPs; and second, allowing a minimum lifetime contribution to tax-assisted saving like RRSPs and RPAs that all persons are entitled to.

- Under a restructured delivery system, many of the problems that beset current reform proposals would not exist. In other words, part of the problem with the current arrangements is that many of the components of the system appear to be directed toward multiple goals with the end result that the system becomes increasingly complex and disincentive-ridden.

- Without some such modifications in the income support delivery system to the elderly, the Council is of the opinion that any additional support to those segments of the elderly currently in need will have to be along GIS lines.

Financing pensions

- One of the early decisions to be made on the public pension front is whether the rising CPP/QPP benefit payouts are to be met by in-

creased contributions or by having the provinces reduce their indebtedness.

- This decision is made more difficult because of the coexistence of the CPP and QPP. Whatever solution is adopted, care must be exercised that there is fair treatment between the two plans. This is further complicated because both levels of government have a say in the level of contribution rates.

- If contribution rates are raised and the monies thus generated exceed the annual benefit payouts, it is the Council's view that these excess CPP funds should not be turned over to the general revenues of either Ottawa or the provinces. Rather, a separate fund should be constituted with representatives from both government and the private sector to oversee the investments. Future generations will already be called upon to pay for more than their fair share of pensions. To invest any excess fund proceeds in assets that earn well below private pension fund earnings (as is the case with the existing CPP arrangements) only exacerbates the transfer of cost to future generations. This is in addition to the earlier point that it is inappropriate to divert pension surpluses into current fiscal operations.

- Although the age of retirement received little or no attention in the Green Paper, it is one of the pivotal variables in the overall pension equation.

- Raising (or lowering) the age of retirement by one year under current arrangements means an annual saving (or cost) of approximately $1 billion for the public pension system. As the CPP/QPP matures, the annual savings from a one-year increase in the retirement age would be much larger.

- Raising the age of retirement in private plans also has a dramatic impact on either or both of contribution and benefit levels. Consider

an increase in the retirement age to, say, 67. For the same contribution rates, benefit levels can be increased significantly. This occurs because a) contributions occur over a longer working life, b) fewer people reach the age of retirement and c) the life expectancy after retirement is reduced by two years.

- A similar set of forces is at work in the public pension system, not the least of which is that the ratio of workers to retirees is increased.

- The Council notes that the age of retirement for the U.S. social security system will gradually increase from 65 to 67 years.

- More generally, the trend in some countries appears to be moving towards raising the age for retirement for the public pension system combined with a desire of certain individuals to take advantage of early retirement. This suggests that the overall system should move towards increased flexibility. In spite of the fact that most Canadians are members of defined benefit plans, it appears clear that defined contribution plans (whether of the form of the existing money purchase occupational plans or the proposed RPAs) offer the greater degree of flexibility.

- We repeat our disappointment that the issue of the appropriate age for retirement did not assume a larger role in the Green Paper pension debate. Its critical role in the overall pension arrangements will not be ignored by future generations of taxpaying Canadians.

Pensions and the division of powers

- Remarkably, there has been very little discussion in the pension debate of division of powers with respect to pensions. The implicit assumption by most participants, encouraged by the Green Paper's silence on this issue, is that pensions are a federal matter. This is not the case.

- In terms of private pensions, the provinces have responsibility for establishing standards governing such things as vesting, disclosure, investment, and solvency. The federal government regulates pensions in those sectors under its jurisdiction as well as in those provinces that have not legislated their own pension standards. The federal government also exerts considerable influence by virtue of the Income Tax Act which sets guidelines relating to pension deductibility and those investments which qualify for tax deferral. Thus the responsibility for private pensions is shared between the federal government and the provinces.

- The CPP responsibility is also a shared one. Any amendments to the plan must be approved by two-thirds of the provincial governments and/or two-thirds of the population. This latter aspect gives Ontario a veto on all CPP amendments. In the limit, however, the CPP is a provincial plan since the provinces have the option of following Quebec's lead and taking over the operations of the plan. This essential feature of the CPP is effectively missing from the Green Paper.

- RPAs are an intriguing pension device in the constitutional sense. Like RRSPs, RPAs may fall in the federal domain to the extent that they draw their constitutional existence in terms of the Income Tax Act.

- In terms of the non-contributory plans like OAS and GIS, it is clear that they fall under federal jurisdiction. Likewise, provincial programs like GAINS fall under provincial responsibility.

Implications for Ontario

- Constitutionally, Ontario has a role to play, perhaps a leadership role, in virtually every aspect of pension reform.

- The Council cannot speak for the Province of Ontario. However, to the extent that Ontario agrees with the thrust of our document, the Province must also accept the responsibilities that flow therefrom.

- With respect to private pensions, Ontario will have to modify its regulatory environment to accommodate the recommendations relating to vesting, disclosure, inflation protection and the like. Even more importantly, Ontario and other provinces must strive to ensure that there is far greater pension portability in the system so that labour markets become truly national in scope.

- With respect to RPAs, Ontario needs to take an active role to ensure that this new pension instrument lives up to its potential. This means working with the federal government to ensure that RPA holders will have maximum flexibility to acquire an ownership stake in the economy, to encourage competition on the supply side of the RPA market and to ensure that RPAs can be integrated and/or co-exist with existing occupational plans.

- With respect to the CPP, we encourage the province of Ontario to take the lead in ensuring that any future CPP cash flow is invested in financial instruments that maximize rates of return.

With respect to GAINS, it is clear that the Province has to rethink this program. There is scope here for Ontario and the other provinces to work together with the federal government in redesigning the income support system for the elderly.

- Ontario should consider full disclosure of all aspects of Ontario public sector pension plans.

- Finally, since the federal-provincial financial implications of pensions, particularly the CPP/QPP, have become so significant, the Council recommends that pension reform become an integral component of the quinquennial review of federal-provincial fiscal arrangements.

III. Conclusion

In the previous chapters we have presented the background, the issues, and our recommendations relating to a wide range of areas coming under the umbrella of pension reform. It is not our intention in this concluding chapter to provide a capsule summary of the pension reform debate: this is readily available from the series of Council Summary Observations which appear at the end of the respective chapters. However, there are a few items that merit further attention either because of their inherent importance to the overall discussion or because the structure of our presentation has not permitted these issues to become crystallized as clearly as ought to be the case.

We are limiting ourselves to five such items. The first relates to what is sometimes referred to as the Green Paper's 'hidden agenda', namely that the role of the federal document and the public hearings of the Parliamentary Committee is to prepare the groundwork for an expansion of the Canada Pension Plan, perhaps in the form of a federally-run pension system, labelled earlier as CPP:II.

The second general issue relates to the 'adding up' problem, as it were. In each of the chapters, we have assessed the pros and cons of the various arguments and have generally come down with a recommendation of one sort or another. In global terms, what are all these recommendations likely to imply about such things as individual choice and economic costs. These will be discussed under the general heading 'Paternalism and Pensions.'

Thirdly, we shall focus on the range of alternatives relating to the position of the current elderly. Much of the analysis of any major changes in pensions runs up against and is even constrained by the set of arrangements presently utilized to deliver income support.

Fourthly, pension reform ought to be more of an ongoing process than has been the case in the past. We shall make one recommendation toward this end.

Finally, we return to a theme that probably has been well covered, but is a fitting one on which to conclude, namely the role of pensions and provinces in creating a national labour and capital market.

The 'hidden agenda': doubling the CPP

There is no question that the first issue the Parliamentary Committee will have to address is whether or not to recommend a mandated expansion in the public pension system.

This is probably the critical issue in the pension debate.

The Council recognizes that some advantages would attend such an expansion. However, on balance we have rejected the initiative. The following points summarize our position:

- An expanded CPP does not address the immediate priority in the pension debate, namely the distribution of income support between elderly individuals and couples, and the likelihood that for some of the former the present support levels are too low. Making any new CPP entitlements retroactive would exacerbate the single-couple distribution and in any event would not direct itself to those elderly who are not eligible for CPP.

- Under existing arrangements, an expanded CPP would not do much for the retirement income of low-income individuals. The difference between a full CPP at maximum level and no CPP at all for a single earner couple is on the order of $150 per year. However, these same persons would see the income during their working life reduced because of CPP contributions and, perhaps their job prospects would be reduced as well. In other words the CPP, under existing arrangements, is not only a regressive tax but it almost assuredly has the impact of reducing the lifetime income of the low-income workers.

- The current CPP embodies a tremendous subsidy to the current generation of workers. When mature, the CPP contribution rate could

well be three times the present rate. An expanded CPP, unless fully funded, would embody a similar transfer to the next generation. Since the full subsidy will accrue primarily to those who are already currently well off (see the above point), there is no reason whatsoever that we should transfer the cost of this subsidy to future generations of workers, both rich and poor.

- Much of the underlying argument for an expanded CPP runs in terms of generating adequate replacement ratios. However, our analysis suggests that replacement ratios are already very high, on average, for those earning the Average Industrial Wage. Those who have earnings above this level are, in our view, capable of looking after their own retirement and in any event likely have access to RRSPs, which have literally mushroomed in terms of the numbers of Canadians who now make contributions to them. To be sure, there are some Canadians who do not have access to private pensions. These groups warrant concern. The RPAs may solve the problems of some of them. Overall it is our view that a compulsory expansion of the public pensions is not warranted on these grounds, given the other negative aspects associated with such an expansion.

- The cost of the existing CPP will be difficult enough for future generations to bear. Doubling this cost in an environment when fiscal resources are already a serious concern seems wholly inappropriate. To the extent that, for demographic or other reasons, the cost of the future liabilities of the present CPP are underestimated, it will also be the case that the future liabilities of the OAS-GIS combination and the future costs of providing health care to the elderly will be underestimated. And both of these are currently much larger than the CPP costs and will in all likelihood continue to be at least as costly as the CPP even when the latter matures. Given this substantial cost uncertainty, the notion that Canada double or significantly increase the CPP is unacceptable.

- One of the appeals to governments of an expanded CPP is that the initial excess of contributions over benefits can be brought into general revenues for current budgetary purposes. The Council rejects this notion of utilizing pension surpluses to service current fiscal needs. It does not enhance present fiscal planning nor does it ensure a fair and adequate return to either future pension contributors or recipients.

In summary, we are of the opinion that these issues have not been adequately addressed in the pension debate. In our opinion, they tilt the scale strongly against a mandated expansion of either the CPP/QPP or CPP:II.

Paternalism and pensions

As noted in the introductory chapter, an underlying thread in the pension debate is the nature and role of the state in the next century. An expanded CPP with annual excesses turned over to governments will produce a radically different environment than a private pension system dominated by RPAs. At issue here is, in large measure, whether individuals or governments will control the pools of capital that will influence our economic future. At stake also, is the trade-off between government mandating and individual choice. It is with respect to some elements of this choice-vs.-compulsion tug-of-war that we shall focus on in this section.

Consider the impact of the various recommendations on the level of contribution or benefits. First, the provision for inflation protection will reduce substantially the level of benefits received immediately after retirement compared to a non-indexed annuity. This reduction will be all the larger unless the markets for inflation-protected annuities are improved. Second, any requirement that annuities have to be of a joint-and-last-survivor nature will also tilt overall benefits away from the present and toward the future. Mandatory credit splitting does the same thing for the CPP. Third, features designed to enhance future retirement benefits, such as earlier vesting and increased portability will likely be paid for by

the workers either in the form of greater contributions per dollar of benefits, or smaller benefits per dollar of contributions.

Thus, the cumulative impact of all of these changes on, say, the initial level of benefits could be quite dramatic. This is particularly the case for those individuals who, over the years, have made alternative arrangements to take account of the fact that the current system was lacking in certain respects. Life insurance protection in lieu of joint-and-last-survivor annuities is a case in point. Requiring such individuals to purchase joint-and-last survivor annuities will inflict upon them a substantial decrease in living standard, in part because they had the foresight to provide themselves with an alternative source of survivor benefits.

The implications of all of this for pension reform are at least threefold. First, wherever possible, individuals or family units should be able to substitute alternative arrangements for any recommendations emanating from pension reform. Second, where reform measures must be of the compulsory nature, some lead-time must be allowed in order to provide people with flexibility to adjust to the new arrangements. Finally, reform measures should not be retroactive. These are not onerous requirements when it is realized that provisions for retirement income involve contracting over one's working lifetime.

Income support arrangements

While the Council has concluded that some segments of the current elderly, particularly singles who are renting, are deserving of more income support, we have also recognized that the overall income support system for the elderly is poorly designed. The high tax-back rate on GIS, made confiscatory by the manner in which Ontario applies its own income-tested program, not only creates a set of inappropriate incentives but as well it severely restricts the types of longer-term reforms that can be implemented. Moreover, at the upper income levels, the treatment of the elderly is too generous. It just does not make economic sense for an elderly couple with an income in the mid-thirty-thousand range to be exempt from

any net income taxation. And in the Ontario context it also appears inappropriate to exempt persons in this income class from medical and hospital premiums.

Earlier in the document we suggested several alternative proposals that would alter the current arrangements. It is becoming more evident that some modifications are essential. This is important in its own right but it becomes even more important in terms of implementing any major pension reform, whether in the private or public system. It seems to us that this issue ought to be tackled prior to embarking on many of the recommendations. If the delivery of income support is rationalized it becomes much easier to design and integrate other reform measures into the overall pension system. Hence, we recommend that serious further consideration and research be devoted to rethinking, if not redesigning, the income support system for the elderly.

Pensions and fiscal arrangements

The ongoing pension debate is the first major attempt at pension overhaul since the introduction of the CPP/QPP in the mid-1960s. The Council believes that the process of pension reform ought to be undertaken in a more continuous manner. Moreover, the federal-provincial financial stakes in the pension game are now so large that it is inconceivable that they can be sorted out without reference to the other major federal-provincial financing program. Both these objectives would appear to be met by formally including public pension within the preview of the Fiscal Arrangements Act. Although it may be preferable to contemplate major pension appraisal in, say, every second negotiation of fiscal arrangements, the five-year nature of these financing provisions will allow for periodic up-dates of pensions. Moreover, as noted above, the financial implications relating to pensions should be incorporated in the overall arranagments relating to the financing of the other major intergovernmental programs such as equalization post-secondary educational, medicare and health insurances, the Canada Assistance Plan and the Tax Collection Agreements.

Preserving the internal common market

In conclusion we wish, again, to reiterate our position with respect to the notion that the domestic market be characterized by free mobility of labour, goods, and capital. In the context of pension reform the implications are most obvious when it comes to labour mobility. However, since the pension funds are also among the largest sources of capital in the economy, pension reform also has a great deal to do with the degree of mobility inherent in the flows of capital. The Council's oft-stated position is that Canadians wherever they live have a right to move themselves and their capital anywhere in the nation. Since the provinces have constitutional authority over much of the pension area they have a special responsibility in this regard.

ONTARIO ECONOMIC COUNCIL PENSION STUDIES

I. Public Pension Issues

Colleen Hamilton and John Whalley 'Reforming Public Pensions in Canada: Issues and Options'

Charles Beach 'Who Will Pay for Proposed Public Pension Reforms'

Keith Banting 'The Decision Rules: Federalism and Pensions Reform'

Gregory Jump 'Financing Public Pensions: Some Capital Market Implications'

James Clare 'Government Pensions and True Reform - Band-aids or Major Surgery?'

Don Lee 'Pensions in Other Nations: The Implications for Reform in Canada'

Larry Ginsberg 'The Quebec Pension Plan and Its Implications for Ontario'

Adil Sayeed 'Tax/Transfer Benefits for the Elderly'

Leroy Stone 'Why We Should be Cautious in Accepting Forecasts of the Dependency Ratios in the 21st Century'

II. Private Pension Issues

James Pesando "An Economic Analysis of the "Green Paper" Proposals for the Reform of Employer-Sponsored Pension Plans'

John Bossons 'Indexed Bonds as an Instrument of Pension Reform'

Ken Marchant 'Registered Pension Accounts (RPAs) as an Instrument of Pension Reform'

D.S. Rudd 'The Coverage Question in the Pension Debate'

III. Women and Pension Reform

Terry Bisset 'Pensions and Divorce'

Marie Corbett 'The Impact of Pension Reforms on Women: Employment Pension Plans'

Monica Townson 'Pension Reform for Women'

IV. The Optimal Balance Between Public and Private Pensions

Clifford G. Pilkey 'Address to Ontario Economic Council Pension Reform Conference'

Richard Wietfeldt 'The Role of the State in Retirement Income Policy: Some Fundamental Considerations'

Donald Coxe 'Remarks to Ontario Economic Council Pension Reform Conference'

C. Ross Healy 'Pensions and the Capital Markets: Independence or Intervention?'

APPENDICE «PERE-6»

LES REGIMES DE RETRAITE D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR LE CONSEIL ÉCONOMIQUE DE L'ONTARIO AU GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE SUR LA RÉFORME DES PENSIONS

Le 13 octobre 1983

LES REGIMES DE RETRAITE D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

PAR

THOMAS J. COURCHENE, PRÉSIDENT,

ET

DAVID CONKLIN, DIRECTEUR DE LA RECHERCHE,

CONSEIL ÉCONOMIQUE DE L'ONTARIO

I.

Les régimes de retraite sont d'une importance capitale pour l'Ontario et les Ontariens, et c'est pourquoi ils sont un sujet de recherche tout naturel pour le Conseil économique de l'Ontario. Nous avons d'abord commandité plusieurs documents de fond sur les divers aspects de la réforme des pensions. Ces études seront prochainement publiées sous le titre de Pensions Today and Tomorrow: Background Studies. Vous trouverez ci-joint une liste des auteurs et des titres. Au cours du mois prochain, le Conseil économique de l'Ontario fera aussi une déclaration officielle sur les régimes de retraite qui s'intitulera Pensions Today and Tomorrow: An Ontario Economic Council Position Paper.

Malheureusement, les membres du Conseil n'ont pas encore tous fait connaître leur réaction à la déclaration de principe. Il apparaît toutefois déjà assez clairement que l'unanimité n'est pas faite. Suivent ici deux chapitres de la déclaration de principe proposée, l'introduction et la conclusion. L'introduction contient les observations succintes du Conseil qui figureront à la fin de chaque chapitre. Elle constitue donc un aperçu de notre document.

Étant donné que ces propositions n'ont pas encore reçu l'approbation officielle du Conseil, les propos exposés ici n'engagent que leurs auteurs, le président et le directeur de la recherche du Conseil.

II. Aperçu et résumé

Les régimes de retraite privés

. Environ la moitié des Canadiens qui travaillent adhèrent à des régimes de retraite professionnels, et la plupart d'entre eux cotisent à un régime quelconque à prestations partiellement déterminées plutôt qu'à des

régimes à prestations indéterminées. Le taux de garantie est trop faible, et il y a donc lieu d'effectuer une certaine réforme en raison de l'insuffisance de cette garantie.

. Il est important de reconnaître que les régimes de pension font partie intégrante des conventions collectives à long terme axées sur les encouragements. Plus particulièrement, ils jouent généralement un rôle d'importance en facilitant la formation sur le tas ainsi que d'autres investissements dans le capital humain que sont les travailleurs. La réforme des pensions peut accroître l'aptitude des travailleurs à préparer leur retraite. Il y a tout lieu de croire, cependant, que cette réforme se fera aux dépens de leur perfectionnement et de leur revenu antérieurs à la retraite.

. En conséquence, l'analyse économique donne à entendre que les travailleurs devront payer le prix de la réforme des régimes du secteur privé.

. Un texte de loi qui s'appliquerait de façon rétroactive pourrait faire supporter aux employeurs une certaine part des coûts de la réforme des pensions. Toutefois, le Conseil est farouchement opposé à toute mesure de réforme avec effet rétroactif.

. Certains régimes de retraite du secteur public ne sont pas entièrement capitalisés, et entrent plutôt dans la catégorie des régimes du Fonds du revenu consolidé: retenir les avantages qu'ils offrent pour les comparer à ceux des régimes de retraite à capitalisation ou en fiducie ne sert à rien si l'on ne tient pas compte du coût acturiel de ces avantages. Selon des évaluations récentes, le gouvernement fédéral devrait réserver une part supplémentaire de 11.3 % de sa charge salariale totale pour financer les dettes non capitalisées de ses régimes de retraite.

Le régime de retraite public

. Contrairement aux régimes de retraite professionnels, les ententes en matière de retraite du secteur public ne sont pas de nature contractuelle. Il en est ainsi même du RPC et du RRQ. Bien plutôt, le régime de retraite public se caractérise surtout par des transferts entre générations.

. Le régime de retraite public vise le double objectif de soutien et de remplacement du revenu. Comme ces deux objectifs peuvent se révéler de nature conflictuelle, il n'est pas étonnant qu'à l'occasion les nombreux programmes qui englobent le régime de retraite public produisent certains encouragements particuliers ou contradictoires, comme les taux d'imposition applicables aux SRG-GAINS.

. Financièrement parlant, la SV, et non pas le RPC, constitue l'épine dorsale du régime de retraite public. Il en sera encore ainsi, même quand le RPC aura atteint son rythme de croisière.

. A tous égards, l'actuel régime de retraite public donne lieu à répartition uniforme des avantages. Ainsi, le versement additionnel de prestations de retraite maximales du RPC de 4 141 $ à un membre d'un couple âgé n'accroît le revenu annuel global du couple que de 162 $. Cet effet résulte aussi de l'interaction entre les objectifs de soutien du revenu et ceux de remplacement du revenu.

. Certains aspects du régime de retraite public ne semblent coïncider ni avec les objectifs de soutien du revenu ni avec ceux de remplacement du revenu. Par exemple, les déductions d'impôt autorisées en raison de l'âge et au titre de la retraite offrent des prestations qui augmentent avec le revenu.

LES REER

. Les REER sont un instrument très souple qui peut jouer des rôles multiples. Ils peuvent en effet assurer l'étalement du revenu, le report d'impôt, le partage du revenu entre conjoints et l'exonération du revenu en vue de la retraite.

. Ce sont surtout les contribuables aisés qui en profitent. Plus de 50 % des personnes qui gagnent plus de 35 000 $ cotisent à des REER. Alors que chez les gens qui ont des revenus inférieurs à 12 000 $, ce pourcentage tombe à 10 %. En outre, la cotisation moyenne augmente avec le niveau de revenu.

. Il y a au moins deux raisons pour lesquelles les REER attirent davantage les revenus élevés. D'abord, comme les cotisations sont déductibles d'impôt, le coût des cotisations après impôt diminue à mesure qu'augmente le taux marginal d'imposition. Deuxièmement, pour ceux qui ne peuvent épargner beaucoup d'argent en prévision de leur retraite, les prestations de REER seraient assujetties aux forts taux d'imposition que supposent le SRG-GAINS.

. Si les REER sont censés constituer d'abord et avant tout un moyen d'accroître l'épargne en vue de la retraite, il faut, au nom de l'équité, y apporter deux modifications: d'abord, la déduction d'impôt actuelle pourrait devenir un crédit d'impôt remboursable afin que tous les Canadiens, sans égard à leur revenu, soient incité à cotiser à un REER; deuxièmement, on pourrait établir certains niveaux de cotisation minimaux, auquel cas tous les Canadiens auraient droit de cotiser. Cette dernière disposition signifierait que si certains n'avaient pas profité des avantages d'un REER au début de leur vie active, peut-être en raison de perspectives salariales négatives, ils seraient en mesure de faire des

paiements rétroactifs jusqu'à concurrence de ce niveau minimal, plus tard au cours de leur vie active.

Implications financieres des programmes publics actuels

. Les régimes de retraite actuels supposent de très importants transferts de coûts à la prochaine génération. Par exemple, selon une évaluation récente, des 115 $ milliards de prestations de retraite du RPC exigibles à la fin de 1981, seulement 20 $ milliards sont garantis par la dette provinciale. Le transfert entre générations est encore bien plus lourd dans le cas des programmes de SV.

. L'ensemble actuel des ententes de retraite du secteur public, (la combinaison des taux d'imposition et de cotisation d'une part, et la structure des prestations d'autre part) n'est tout simplement pas défendable. Pour maintenir jusqu'au XXIe siècle la structure actuelle des prestations, il faudrait augmenter de façon notable les impôts ou les cotisations ou les deux à la fois. Pour conserver la structure de cotisation et d'imposition actuelle, il faudrait nettement réduire les prestations des futurs retraités. Le statu quo est impossible. En outre, toute décision à venir devra de toute nécessité tenir compte du facteur justice entre générations.

. La plupart des discussions sur le problème du financement du régime de retraite public se déroulent dans le contexte du RPC et du RRQ. C'est un cadre bien trop étroit. Même quand les prestations deviendront exigibles, les répercussions financières du RPC et du RRQ seront, selon la structure actuelle, moindres que celles que supposent la SV et le SRG ou encore les coûts des soins de santé à donner aux personnes âgées.

. Une grande incertitude règne quant à l'exactitude des prévisions portant sur la proportion de la population qui aura plus de 65 ans au XXIe siècle. Malheureusement, toute erreur de prévision aura des effets financiers cumulatifs et non pas dégressifs. Le fait de sous-estimer la part de la population qui aura plus de 65 ans a pour effet non seulement d'accroître les charges financières de tous les régimes de retraite du secteur public, mais aussi d'étaler ces charges sur une main-d'oeuvre moins nombreuse que prévu.

. En ce qui concerne le RPC, il y a d'importantes décisions à prendre en ce qui concerne l'actuelle dette provinciale. Selon une interprétation, le RPC constitue essentiellement un régime de retraite par répartition pure. La seule question à trancher consiste à savoir quel niveau de gouvernement percevra le redressement d'impôts ou de cotisations.

. De façon plus générale, le régime de retraite public est de nature non contractuelle en ce sens que les gouvernements d'aujourd'hui ne peuvent prendre d'obligations pour les gouvernements futurs en ce qui concerne la

structure du financement ou celle des prestations. C'est pourquoi quand le Conseil étudie ces questions il respecte le principe selon lequel toute modification de la structure des régimes de retraite publics doit être conçue dans le but de maximiser les chances que les gouvernements futurs, et, par conséquent les Canadiens des générations à venir, les jugent suffisamment justes et équitables pour les respecter.

Le soutien du revenu et les personnes agées

. Un grand nombre de personnes âgées reçoivent d'importants revenus d'origine non gouvernementale (sous forme de revenus gagnés, de revenus de placements, et de revenus de régime de retraite privé), et un grand nombre ont accumulé des richesses appréciables.

. Néanmoins, parmi les personnes âgées, il s'en trouve aussi beaucoup qui, à toutes fins pratiques, dépendent presque entièrement du gouvernement.

. Selon les données de Statistique Canada sur les personnes à faible revenu (aussi difficiles qu'elles soient à interpréter), il semblerait que le régime de pension public est beaucoup plus généreux à l'endroit des personnes âgées mariées qu'envers celles qui vivent seules. Dans ce contexte, il faut noter que des programmes comme GAINS accentuent considérablement cet écart.

. Le régime de pension public fournit aux couples mariés des mesures de soutien qui, dans tous les cas, se situent au-dessus de ce que percoivent les personnes à faible revenu. Dans tous les cas, le régime public offre aux personnes à la retraite et vivant seules, un soutien inférieur à ce que l'on considère comme un revenu faible.

. La majorité de ces pensionnés vivant seuls sont des femmes.

. Dans cette catégorie de personnes qui vivent seules et qui ont de faibles revenus, il peut encore s'en trouver un grand nombre jouissant d'un niveau de vie approprié. Nous ne disposons pas des données nécessaires pour formuler une position globale sur les normes de vie des personnes âgées qui tiendraient compte d'éléments comme la possission d'une maison, l'accès à des logements subventionnés qu'offrent divers gouvernements provinciaux, etc.

Les taux de remplacement et les personnes agées

. Les Canadiens devraient avoir la possibilité de se préparer un revenu de remplacement suffisant en vue de leur retraite.

. Un revenu de remplacement approprié est différent d'un soutien de revenu approprié. Pour les travailleurs à faible revenu, le niveau de

remplacement du revenu pourrait être supérieur à 100 %, et même s'il en était ainsi ils pourraient encore se trouver en-deçà du seuil de pauvreté généralement reconnu. De la même façon, les personnes âgées à revenu élevé pourraient avoir un soutien de revenu approprié, même si les taux de remplacement du revenu étaient bien inférieurs à 100 %.

. La question consiste à savoir, en partie du moins, si les gouvernements doivent ou non exiger des Canadiens qu'ils atteignent des taux de remplacement précis ou si les Canadiens doivent avoir le choix entre le revenu courant et le revenu de remplacement. A une extrême, tout se résume à savoir si la réforme des pensions doit intégrer un élargissement obligatoire des régimes de retraite pour les rendre universels soit dans le régime public, soit dans le régime privé.

. En ce qui concerne les taux de remplacement «bruts», le régime de retraite public du Canada se compare très avantageusement à ceux d'autres pays dans le cas des personnes qui gagnent la moitié du salaire moyen dans l'industrie (S.M.I.). Le Régime de retraite public du Canada produit progressivement des taux de remplacement bruts moindres, par rapport aux autres pays, à mesure qu'augmentent les revenus d'avant la retraite.

. Quand ils ont convenablement calculés (c'est-à-dire en termes de revenu disponible), les taux de remplacement sont supérieurs à ce que l'on croit généralement. Évidemment, <u>en moyenne</u>, la plupart des Canadiens qui touchent le SMI (qu'il s'agisse de particuliers, de couples à simple ou à double revenu), se situent tout près d'un taux de remplacement de 100 %, et même le dépassent parfois. Ces taux augmentent quand l'intéressé gagne moins que le salaire moyen dans l'industrie.

. Chose certaine, les taux de remplacement de l'ordre de 100 % ne sont pas accessibles è tous les Canadiens. La question consiste donc à savoir si, au nom de l'équité ou de certains autres critères, il faut dans cette situation réclamer l'extension du régime de retraite public.

<u>Extension obligatoire des pensions</u>

. Voici les objectifs prioritaires du Conseil en matière de réforme des pensions: d'abord, il faut accroître le soutien du revenu des personnes âgées qui en ont le plus besoin; deuxièmement, il faut veiller à ce que les travailleurs qui touchent le SMI ou moins que ce salaire puissent plus facilement accéder à l'épargne en vue de la retraite et soient incité à épargner; troisièmement, il faut veiller à ce que tous les Canadiens aient accès à des modes d'épargne-retraite afin que le revenu de retraite soit raisonnablement comparable au revenu d'avant la retraite.

. A cet égard, l'extension obligatoire du RPC et du RRQ offre certains avantages. Elle offrirait une garantie et une transférabilité supérieures à celles du régime de retraite du secteur privé.

. Toutefois, l'extension obligatoire du RPC suppose plusieurs lacunes critiques.

. Un RPC élargi ne respecterait pas notre première priorité, à savoir l'augmentation du soutien du revenu que touchent les personnes âgées qui en ont le plus besoin.

. Bien qu'un RPC élargi offrirait des garanties à certains petits salariés qui ne participent pas actuellement à des régimes professionnels, ce sont précisément des gens qui profiteraient le moins d'un élargissement du RPC en raison de l'actuel système de soutien du revenu.

. Un RPC élargi, partiellement capitalisé, reporterait le fardeau du financement sur les épaules de la prochaine génération de travailleurs. Étant données les ententes actuelles, cela équivaudrait à un transfert en faveur de travailleurs, actuellement aisés, de la part de travailleurs futurs autant riches que pauvres.

. Un RPC élargi et entièrement capitalisé supprimerait le problème ci-dessus, mais une politique d'investissement axée sur la dette gouvernementale ou le financement prioritaire du gouvernement produirait un taux de rendement aux pensionnés nettement inférieur aux taux du marché. Récemment, le taux de rendement du fonds du RPC se situait à 5 % au-dessous du revenu des régimes de retraite privés moyens. Un élargissement obligatoire du régime privé permettrait d'atteindre les taux du marché, mais le Conseil n'estime pas que les problèmes de retraite actuels justifient ce type de modification ou d'obligation.

. Enfin, l'élargissement du RPC s'explique peut-être par la volonté de ramener les excédents des régimes de retraite dans le processus budgétaire actuel. Le fait de détourner des fonds de retraite pour les affecter aux besoins généraux des gouvernements en matière de revenu ne favorise pas la planification fiscale et n'assure un revenu équitable ni aux cotisants au régime de retraite ni aux prestataires.

Nouvelles données touchant la garantie

. Les régimes de retraite n'offrent qu'une faible garantie à ceux qui ont 25 ans et moins, et à ceux dont les revenus sont inférieurs à la moitié du SMI. Il en est de même dans le cas des régimes du secteur public.

. Pour ce qui est de ceux qui ont de 25 à 44 ans et qui gagnent au moins la moitié du SMI, la garantie augmente sensiblement, bien que pour certains

éléments du secteur privé la garantie soit encore nettement inférieure à celle qu'offrent les régimes du secteur public.

. Le problème de la garantie ne semble pas en lui-meme opposer le cas des femmes à celui des hommes. Globalement, les femmes ont une garantie moindre parce qu'un très grand nombre d'entre elles occupent des postes mal payés. Pour cette catégorie de travailleurs à faibles revenus, le Conseil estime que les deniers publics sont mieux utilisés quand ils servent à améliorer la situation salariale actuelle des femmes plutôt que leur situation financière future, à la retraite, l'amélioration de leur situation actuelle entraînant automatiquement celle de leur situation future.

. Pour les personnes à faible revenu, le Conseil croît que le RPC fait plus de mal que de bien. Il réduit leur revenu courant ainsi que leurs perspectives d'emploi sans pratiquement aucune compensation sous forme d'augmentation de revenu à la retraite. Si un jour les taux de cotisation augmentent, le caractère régressif de ces situations sera encore plus évident. Par conséquent, le Conseil croît qu'il faut augmenter le niveau de revenu annuel à partir duquel ont doit cotiser au RPC.

. En général, le groupe-cible des régimes de retraite doit être celui des personnes âgées de 25 ans et plus qui ont des revenus équivalant au moins à la moitié du salaire moyen dans l'industrie.

Les comptes de pensions enregistrés

. Les comptes de pension enregistrés (CPE), qui sont à toutes fins pratiques des REER auxquels les employeurs peuvent cotiser, représentent une importante innovation, et serviront à accroître et la qualité et l'étendue des régimes de retraite privés.

. Les petites entreprises, qui pour l'instant ne veulent pas ou ne peuvent pas instaurer des régimes de retraite proffessionnels devraient être attirés par les comptes de pension enregistrés. Il se peut même que des employeurs souhaitent convertir leurs régimes actuels en CPE surtout s'ils ont une main-d'oeuvre mobile et qu'ils doivent administrer des quantités de petits dossiers de prestations différées.

. Les CPE conviennent tout particulièrement au travailleur mobile, puisque sa retraite est assurée et gérée par lui et non par l'employeur.

. En ce qui concerne les caractéristiques du CPE, le Conseil recommande: de permettre que les CPE soient investis dans une grande variété d'éléments d'actifs; de permettre que les CPE multiples servent à la diversification du portefeuille et du risque institutionnel; d'élargir autant que possible la gamme des institutions financières autorisées à offrir et à

gérer des CPE; d'exiger la divulgation pleine et entière, y compris l'évaluation du rendement.

. Les CPE pourraient être utilisés en tant que moyens de reconnaître à chaque travailleur le droit, pendant sa vie active, de mettre de côté un minimum de revenu sous forme d'épargne exonérée d'impôt. Ainsi, si un travailleur connaît des temps difficiles à ses débuts dans la vie active, mais touche plus tard des revenus plus appréciables, il aurait droit à une exonération de revenu, de façon rétroactive, jusqu'à concurrence d'un minimum convenu. En effet, cette proposition permettrait de respecter le critère de justice qui revient dans la majeure partie du Livre vert.

. Les CPE peuvent sensibiliser le travailleur à la réalité de la retraite puisque, comme il s'agit d'un régime à cotisations fixées d'avance, le cotisant est pleinement conscient de son statut actuel et futur en matière de retraite. En outre, parce que ces comptes seront administrés par les particuliers, ils favoriseront grandement la propriété des éléments d'actif, ce qui réduira la part du contrôle qu'exercent sur les éléments d'actif de vastes centrales de régimes de retraite privés.

. Bien que l'immobilisation des cotisations fasse figure de véritable vache sacrée dans ce débat sur les régimes de retraite, le Conseil recommande d'envisager de permettre que les CPE et d'autres régimes de retraite puissent être retirés et ajoutés au revenu imposable à tout moment.

. Les CPE pourraient servir de base à l'élargissement obligatoire des régimes de retraite privés. Le Conseil s'oppose à cette mesure.

. Les CPE sont un régime à prestations indéterminées, alors que la plupart des régimes professionnels sont des régimes à prestations partiellement déterminées. Il n'est pas évident que les premiers comportent plus de risques que les autres.

Protection contre l'inflation

. L'inflation peut réduire considérablement la valeur réelle des retraites.

. Toutefois, le fait que la plupart des régimes de retraite n'offrent pas une protection suffisante contre l'inflation ne signifie pas pour autant que les prestataires ne bénéficient d'aucune protection. Les pensionnés peuvent être en mesure de se prémunir contre l'inflation compte tenu de leurs avoirs de retraite globaux, et à un moindre coût étant donné les marchés actuellement peu exploités des rentes à taux réel. Comparativement à une rente à paiements nominaux égaux, une rente indexée supposerait des paiements nominaux initiaux inférieurs, et, selon le taux d'inflation, des paiements nominaux ultérieurs supérieurs. S'il en était ainsi, un pensionné pourrait assurer sa propre indexation en investissant

l'excédent de paiement initial dans des valeurs qui ont tendance à suivre le rythme de l'inflation, comme (les Obligations d'épargne du Canada).

. Néanmoins, la non-indexation des régimes de retraite a sans doute contribué à la fréquence élevée de la pauvreté chez les femmes âgées.

. Le fait que les niveaux de soutien du revenu soient indexés pour tenir compte de l'inflation constitue un encouragement pour les particuliers à retirer des prestations de retraite à paiements nominaux égaux. Le train de vie initial qui est plus élevé est plus tard accru par le régime public indexé à mesure que décline la valeur réelle des prestations de retraite des régimes privés. Dans un régime qui assure une protection contre l'inflation, certains de ces pensionnés pourraient ne jamais avoir droit, par exemple, à la SV.

. On peut soutenir que les pensionnés qui participent à des régimes à paiements nominaux égaux ont droit à tout gain nominal excédentaire qui découle de taux d'intérêts et d'inflation anormalement élevés. C'est une variante de l'approche de l'intérêt excédentaire en matière de protection contre l'inflation.

. La proposition précise du Livre vert relative à l'intérêt excédentaire est tout à fait inappropriée. La variante proposée dans le rapport du Conseil est de loin préférable.

. Les rentes à intérêt excédentaire ne doivent pas être obligatoires. Tout au moins, les pensionnés devraient avoir le droit d'opter pour des rentes variables ou progressives.

. Aux termes des ententes institutionnelles en vigueur, l'indexation obligatoire de toutes les rentes serait très coûteuse. Si l'on envisageait cette solution, que nous ne recommandons pas, il faudrait consacrer beaucoup de temps à la mise en place d'un véritable marché de tritres à taux réels. Dans ce contexte, les obligations d'épargnes du gouvernement, qui sont indexées, pourraient jouer un rôle important dans l'établissement de ces marchés.

. Les mesures de protection contre l'inflation ne doivent pas être rétroactives.

. La méthode de l'intérêt excédentaire, si souhaitable qu'elle puisse être pour les retraités, ne doit pas être appliquée aux travailleurs actifs. Moyennant une divulgation intégrale, tout revenu excédentaire de la caisse de retraite peut être traité au cours des négociations collectives.

. Les régimes de retraite du secteur public devraient être tenus d'assurer le financement intégral de leurs prestations, y compris les réserves pour

indexation automatique. En outre, les ententes relatives aux pensions devraient faire partie du processus de négociations collectives.

Assurer la justice dans les régimes de l'employeur

. Certains groupes de travailleurs toucheront des prestations supérieures à celles d'autres groupes de travailleurs comparables. Il n'y a pas de quoi s'inquiéter s'il existe des modes de compensation salariale.

. Il faut promouvoir la transférabilité des régimes de retraite privés. Comme nous l'avons souligné, les CPE la faciliteront.

. L'acquisition de la part patronale devrait être autorisée plus tôt. Nous suggérons que pour ceux qui ont moins de trente ans, l'acquisition puisse se faire après cinq années de service, et après deux années dans le cas des autres. Cette mesure vise à inciter les entreprises à investir dans la formation sur le tas de leurs jeunes employés.

. Comme nous l'avons noté dans le cas des CPE, le Conseil propose qu'on envisage de ne pas rendre l'immobilisation obligatoire.

. La divulgation intégrale de la situation retraite d'un employé est essentielle, tout comme celle des diverses options de rentes qui s'offrent quand un employeur approche de la retraite.

. Des mesures doivent être prises afin que les employés prennent leur retraite dans la sécurité. Les CPE ont ici encore un rôle à jouer. Une assurance de cessation de régime est une option à envisager.

. En cas de décès antérieur à la retraite, le conjoint survivant devrait avoir droit à la pleine valeur des crédits de retraite accumulés par le cotisant.

. En ce qui concerne la fourniture de prestations au conjoint en cas de décès après la retraite, les prestations au conjoint survivant devraient être versées obligatoirement à moins que l'employé et son conjoint n'y aient renoncé par écrit.

. Le partage des droits de retraite au moment de la rupture du mariage est une question qui relève des tribunaux ou de négociations entre les parties. La réglementation des retraites ne doit proposer aucune solution.

Assurer la justice dans les régimes de retraite publics

. Le partage des crédits accumulés dans le RPC est souhaitale. Toutefois, la proposition selon laquelle il faudrait verser 60 % des prestations au

survivant après partage des crédits (ce qui veut dire que le conjoint survivant recevrait 80 % de la pension commune) est trop généreuse.

. La proposition qui vise le partage des prestations de RPC en cas de séparation de trois ans semble appropriée.

. La proposition en deux volets concernant les prestations aux survivants de moins de 65 ans (une prestation de transition et une prestation à vie) est inapropriée. Il faudrait verser des prestations uniformes. Les besoins particuliers de ces survivants peuvent être mieux satisfaits par des programmes comme le Régime d'assistance publique du Canada plutôt que par le RPC.

. Les prestations au survivant ne doivent pas prendre fin au moment du remariage.

. Nous nous opposons aux prestations de retraite aux personnes au foyer. La disposition d'exclusion pour élever un enfant d'âge pré-scolaire couvre le cas des femmes à la maison qui ont des enfants de moins de sept ans.

. Le Conseil sait que les femmes ont moins facilement accès que les hommes aux régimes de retraite privés. Toutefois, dans une forte mesure, il en est ainsi parce qu'elles occupent des postes moins bien remunérés. On peut penser qu'il s'agit d'un problème de pension (revenu de retraite) ou d'accès à l'emploi (revenu actuel). Nous retenons cette dernière perspective, et soutenons que toute affectation des deniers publics doit viser à accroître les revenus actuels de ces travailleuses plutôt que leurs revenus de retraite. Comme le montrent les données sur la garantie, l'augmentation du niveau salarial accroît automatiquement la garantie au moment de la retraite.

Les pensions, l'épargne et le marché des capitaux

. L'effet des régimes de pensions (plus particulièrement du type SV) sur l'épargne et l'accumulation de capitaux a fait l'objet de nombreux documents à caractère économique. On remet maintenant en question la première opinion selon laquelle ces régimes réduiront considérablement l'épargne. Toutefois, il ne fait pas de doute que les régimes de pensions ont un effet sur les diverses méthodes d'épargne des particuliers.

. Même si les régimes de pensions du secteur public causaient effectivement une réduction des épargnes privées, l'investissement ou l'accumulation de capitaux dans une économie libre ne diminueront pas forcément en conséquence. Dans des conditions de mobilité parfaite des capitaux, une diminution des épargnes intérieures serait compensée par une augmentation des épargnes étrangères.

. Les fonds de pensions sont constitués par une large part sans cesse croissante d'épargnes et de capitaux. En 1981, les avoirs accumulés des fonds de pensions s'élevaient à 137 $ milliards. Toutefois, les éléments du passif sans capitalisation des régimes contributifs du secteur public leur étaient supérieurs et atteignaient 142 $ milliards, sans compter les éléments du passif sans capitalisation des régimes non contributifs tels la SV.

. Les divers types de fonds de pensions sont composés d'avoirs en portefeuille considérablement différents. À titre d'exemple, la totalité des sommes investies dans des plans du revenu consolidé (par exemple, les régimes de pensions du gouvernement fédéral) et dans le RPC consistent en des obligations gouvernementales non négociables. Par opposition, le RRQ est composé à 83 % de créances gouvernementales négociables et le reste en titres de propriété..

. Les règlements relatifs aux investissements dans les fonds de pensions limitent la participation au capital à 30 % des actions ordinaires de toute entreprise. Il y aurait lieu d'examiner d'une façon plus approfondie la réglementation et le contrôle des pensions dans ce secteur, plus particulièrement à la lumière du projet de loi S-31. Le Conseil est d'avis que les règlements relatifs à l'investissement dans les secteurs privé et public devraient être fondés sur les mêmes principes. Ni les fonds de pensions publics ni les fonds de pensions privés ne devraient dominer le marché des capitaux ou influer considérablement sur l'orientation des décisions économiques.

. Les CPE, puisqu'ils sont gérés par des particuliers, permettraient de disperser le pouvoir et l'influence qu'exercent les principaux régimes de pension du secteur privé.

. Les répercussions que subiront les marchés de capitaux et l'allocation des ressources au XXIe siècle seront essentiellement différentes selon que la réforme favorisera l'expansion des régimes de pensions publics ou privés.

Les pensions et les retraités actuels

. La plupart des projets de réforme des pensions qui ont été étudiés jusqu'ici visent principalement les futurs retraités, ce qui laisse en suspens la situation des retraités actuels.

. Les lacunes qu'accuse le système d'aide au revenu des retraités actuels ne doivent pas être considérées globalement. La meilleure solution sera probablement de nature sélective plutôt qu'universelle.

. Dans le cadre des régimes actuels, sélectivité signifie effectivement SRG.

. Toutefois, il y a lieu de réexaminer l'ensemble du système d'aide au revenu des retraités. Les pensionnés au bas de l'échelle des revenus doivent acquitter 50 ou même 100 % des taux marginaux. Ceux qui se situent dans les échelons les plus élevés sont probablement traités avec trop de générosité. Un couple âgé recevant 38 000 $ d'autres revenus (outre la SV) ne payent aucun impôt net.

. Le Conseil recommande qu'on envisage l'établissement d'un nouveau barême fiscal à l'intention des personnes âgées, de préférence suivant le principe de l'impôt négatif sur le revenu. Une des variantes pourrait prévoir une aide au revenu universelle (payable mensuellement, comme la SV) avec un retour d'impôt de 30 ou 35 % jusqu'à ce que les bénéficiaires puissent être assujettis au système normal d'imposition.

. Le Conseil recommande également que l'on envisage de supprimer progressivement les exemptions fiscales spéciales à l'intention des personnes âgées. Les prestations découlant de ces avantages fiscaux croissent avec le revenu.

. L'objectif d'équité que vise la réforme des pensions signifie également que les personnes à faible revenu doivent bénéficier davantage des régimes d'épargne-retraite à incitatif fiscal. Le Conseil propose deux solutions à cet égard: tout d'abord, offrir un dégrèvement remboursable au lieu d'une déduction fiscale pour contribution à des REER, et deuxièmement, permettre à tous ceux qui y ont droit de verser une contribution minimum à vie à des régimes d'épargne à incitatif fiscal tels les REER et les CPE.

. Dans un système restructuré, nombre des difficultés auxquelles se heurtent les propositions de réforme n'existeraient pas. Autrement dit, le problème des régimes actuels réside en partie dans le fait que nombre des éléments du système semblent viser la réalisation de buts multiples, ce qui, en fin de compte, a pour effet de compliquer le système et de décourager les intéressés.

. Si ne sont pas apportées certaines de ces modifications au système d'aide au revenu des personnes âgées, le Conseil estime que toute aide additionnelle aux groupes de personnes âgées actuellement dans le besoin devra être approtée selon le principe du SRG.

Le financement des pensions

. Une des premières décisions qu'il faut prendre sur la question des pensions du secteur public consiste à déterminer si les prestations croissantes des RPC/RRQ doivent correspondre à des cotisations accrues ou encore à une réduction de la dette provinciale.

. Cette décision est compliquée par la coexistence du RPC et du RPQ. Quelle que soit la solution adoptée, il faudra veiller à ce que les deux régimes soient traités équitablement, ce qui donne lieu à une autre complication puisque les deux paliers de gouvernement ont leur mot à dire dans l'établissement des taux des cotisations.

. Si le taux de cotisation est relevé et que les sommes ainsi produites excèdent le total annuel des prestations versées, le Conseil est d'avis que les fonds excédentaires du RPC ne soient pas incorporés aux revenus globaux du gouvernement fédéral ou des provinces. Il conviendrait plutôt de constituer un fonds distinct dont les investissements seront supervisés à la fois par les deux paliers de gouvernement et le secteur privé. Les générations futures auront déjà à payer beaucoup plus que pour leur juste part de pension. L'investissement de tous produits excédentaires dans des valeurs dont les gains sont bien inférieurs à ceux des fonds de pension (comme c'est le cas pour le Régime de pensions du Canada) aura pour seul effet d'alourdir le fardeau que devront supporter les générations futures. D'autant plus qu'il ne convient pas d'investir les surplus des fonds de pensions dans des opérations fiscales actuelles.

. Bien que le Livre vert n'ait fait qu'effleurer la question de l'âge de la retraite, cet élément est une variable centrale de l'équation globale des pensions.

. Repousser ou abaisser l'âge de la retraite d'une année signifie, avec les régimes actuels, une économie (ou une dépense) annuelle d'environ un milliard de dollars pour le système des pensions du secteur public. À mesure que le RPC/RRQ arrive à maturité, les économies annuelles que permettra de réaliser le report d'une année de l'âge de la retraite seront bien supérieures.

. Le report de l'âge de la retraite des régimes du secteur privé a également un effet considérable sur le niveau des cotisations ou celui des prestations, ou les deux à la fois. Si on repoussait l'âge de la retraite à 67 ans par exemple, le taux des prestations pourrait être considérablement accru pour un même taux de contributions, et ce, parce que a) les cotisations s'accumulent au cours d'un plus grand nombre d'années de travail, b) moins de personnes atteignent l'âge de la retraite et c) l'espérance de vie après la retraite est réduite de deux années.

. Un ensemble semblable de facteurs agit dans le système public, dont la proportion accrue des travailleurs par rapport à celle des retraités n'est pas le moindre.

. Le Conseil fait remarquer que l'âge de la retraite prévu dans le système de sécurité sociale des États-Unis passera progressivement de 65 à 67 ans.

. D'une façon plus générale, certains pays semblent enclins à reporter l'âge de la retraite pour les pensions du secteur privé, tandis que certains particuliers désirent profiter d'une retraite anticipée. Cela donne à entendre que l'ensemble du système devrait être assoupli. En dépit du fait que la plupart des Canadiens souscrivent à des régimes à prestations déterminées, il semble bien que les régimes à cotisations déterminées (sous forme de régimes professionnels à cotisations fixées à l'avance ou des CPE proposés) sont ceux qui offrent le plus de souplesse.

. Le Conseil souligne de nouveau sa déception du fait que la question de l'âge approprié de la retraite n'ait pas davantage été étudiée dans le Livre vert sur les pensions. Son rôle critique dans les régimes de pensions ne sera pas ignoré par les générations futures de contribuables canadiens.

Les pensions et la division des pouvoirs

. Curieusement, le débat sur les pensions n'a qu'à peine effleuré la question de la division des pouvoirs en matière de pensions. La plupart des participants au débat, encouragés par le silence des auteurs du Livre vert, ont supposé implicitement que les pensions sont du ressort du gouvernement fédéral, ce qui n'est pas le cas.

. En ce qui a trait aux pensions du secteur privé, il incombe aux provinces d'établir des normes pour régir notamment l'acquisition des droits, la divulgation de renseignements, l'investissement et la solvabilité. Le gouvernement fédéral réglemente quant à lui les pensions dans les régions qui relèvent de sa compétence ainsi que dans les provinces qui ne sont pas dotées d'une loi sur les régimes de pensions. Le gouvernement fédéral exerce également une influence considérable par le biais de la Loi de l'impot sur le revenu qui régit la déductibilité des pensions et les investissements admissibles à un report d'impôt. Aussi les régimes de pensions du secteur privé ressortissent-ils à la fois au gouvernement fédéral et aux provinces.

. La compétence en matière de RPC est également partagée. Toute modification au régime doit être approuvée par les deux-tiers des gouvernements provinciaux et (ou) les deux-tiers de la population. La province de l'Ontario peut, par conséquent, exercer un droit de veto sur toute modification proposée au RPC. À la limite toutefois, le RPC est un régime provincial puisque les provinces ont la possibilité de suivre l'exemple du Québec et d'administrer entièrement le régime. Cet aspect essentiel du RPC n'a pas du tout été analysé dans le Livre vert.

. Les CPE sont, au sens constitutionnel, une chose curieuse. Comme les REER, les CPE peuvent ressortir à la compétence du gouvernement fédéral dans la mesure où ils ont été créés aux termes de la Loi de l'impot sur le revenu.

. Quant aux plans non contributifs comme la SV et le SRG, il est évident qu'ils sont de compétence fédérale. De même, les programmes provinciaux comme le SRAG relèvent des provinces.

Conséquences pour l'Ontario

. Sur le plan constitutionnel, l'Ontario a un rôle, peut-être prépondérant, à jouer dans presque tous les aspects de la réforme des régimes de pensions.

. Le Conseil ne peut parler au nom de la province de l'Ontario, mais dans la mesure où celle-ci est d'accord avec la substance de notre document, elle doit également accepter les responsabilités qui en découlent.

. En ce qui concerne les régimes de pension privés, l'Ontario va devoir modifier son cadre réglementaire afin de permettre la mise en oeuvre des recommandations portant notamment sur l'acquisition, la divulgation des renseignements et la protection contre l'inflation. Mais, de façon plus importante, l'Ontario et les autres provinces devront s'efforcer de faire en sorte que la transférabilité des régimes de pension soit bien meilleure de manière que les marchés du travail aient un caractère vraiment national.

. En ce qui concerne les CPE, l'Ontario doit chercher activement à s'assurer que ce nouvel instrument de pension puisse donner toute sa mesure. Aussi la province devra-t-elle collaborer avec le gouvernement fédéral afin de veiller à ce que les détenteurs de CPE aient toute la souplesse voulue pour acquérir une part du gâteau économique, de favoriser la concurrence au niveau de l'offre sur le marché des CPE et de s'assurer que les CPE puissent être intégrés aux régimes existants de l'employeur ou coexister avec ceux-ci.

. Pour ce qui est du RPC, nous encourageons la province de l'Ontario à jouer un rôle de chef de file afin de s'assurer que, le cas échéant, les rentrées futures du RPC soient investies dans des effets financiers offrant les meilleurs taux de rendement.

. Pour ce qui est du supplément de revenu annuel garanti, il est clair que la province va devoir repenser ce programme. L'Ontario et les autres provinces pourraient très bien collaborer avec le gouvernement fédéral afin de concevoir un nouveau régime destiné à assurer aux personnes âgées un revenu minimum.

. L'Ontario devrait envisager la possibilité de divulguer tous les aspects des régimes de pension publics de la province.

. Enfin, étant donné l'importance des conséquences financières des pensions, notamment du RPC/RRQ, au niveau fédéral-provincial, le Conseil

recommande que la réforme des régimes de pension devienne partie intégrante de l'examen quinquennal des accords fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces.

III. Conclusion

Dans les chapitres précédents, nous avons présenté la situation, les questions ainsi que nos recommandations, lesquelles touchent à une multitude de domaines compris dans la réforme des régimes de pension. Ce chapitre ne se veut pas un résumé du débat sur la réforme des régimes de pension: on peut facilement saisir l'essentiel de la discussion d'après les observations sommaires qui figurent à la fin de chacun des chapitres précédents. Toutefois, il y a quelques questions qui méritent d'être approfondies soit à cause de leur importance capitale dans le débat soit parce que notre présentation a été structurée de telle façon qu'il a été impossible de les examiner avec toute la clarté voulue.

Nous ferons porter nos observations sur cinq de ces questions. La première concerne ce que d'aucuns ont qualifié de «programme secret» du Livre vert, à savoir que le document fédéral et les audiences publiques du Comité parlementaire visent essentiellement à préparer le terrain en vue d'élargir le Régime de pensions du Canada, qui se présenterait peut-être sous forme de régime de retraite administré par le gouvernement fédéral, autrement dit le RPC II que nous avons déjà mentionné.

La deuxième question générale concerne la nécessité de dresser le «bilan», si l'on peut dire. Dans chacun des chapitres, nous avons examiné le pour et le contre des divers arguments et nous avons généralement abouti à une recommandation quelconque. En termes généraux, quel sera l'effet probable de toutes ces recommandations en fait, par exemple, de choix individuel et de coûts économiques. C'est ce dont nous allons discuter sous la rubrique générale «Paternalisme et régimes de pension».

En troisième lieu, nous allons nous pencher sur les différentes mesures à l'intention de la population actuelle de personnes âgées. Car, bien souvent, l'ensemble de dispositions en vigueur pour assurer à ces personnes un revenu minimum constitue une entrave aux études visant à apporter des modifications majeures aux régimes de pension.

Quatrièmement, la réforme des régimes de pension devrait se faire de façon plus continue que par le passé. Nous allons faire une recommandation à cet effet.

Enfin, nous allons revenir à un thème dont on a sans doute discuté en long et en large, mais qui semble tout désigné pour servir de conclusion, soit le rôle des pensions et des provinces dans la création d'un marché national de la main-d'oeuvre et des capitaux.

Le 'programme secret': doubler l'importance du R.P.C.

Il ne fait aucun doute que la première question sur laquelle le Comité parlementaire devra se pencher sera de savoir s'il doit recommander l'extension du régime de pensions public.

C'est probablement là le noeud du débat.

Le Conseil reconnaît que pareille extension ne serait pas sans procurer un certain nombre d'avantages. Toutefois, c'est une initiative qu'il a rejeté après en avoir peser le pour et le contre. Sa position se résume aux points suivants:

. L'extension du R.P.C. ne règle en rien le problème immédiat qui a été reconnu comme prioritaire dans le débat sur les pensions, soit la répartition de l'aide au revenu entre les célibataires et les couples âgés et le fait que, selon toute probabilité, le niveau d'aide accordé aux premiers n'est pas suffisamment élevé. L'application rétroactive du RPC ne ferait qu'accentuer l'écart célitaire-couple et, quoi qu'il en soit, ne serait d'aucune utilité pour les personnes âgées non admissibles au R.P.C.

. Compte tenu des modalités existantes, l'extension du R.P.C. n'augmenterait guère le revenu de retraite des personnes à faible revenu. En effet, pour le couple dont un seul des conjoints était salarié, la pleine pension du R.P.C. au niveau maximum ne représenterait que 150 $ de plus par année que s'il ne recevait aucune pension du R.P.C. Ces mêmes personnes verraient cependant leur revenu diminuer pendant leur vie active en raison des cotisations au R.P.C. et elles verraient peut-être aussi diminuer leurs perspectives d'emploi. Autrement dit, en vertu des modalités existantes, non seulement le R.P.C. s'avère-t-il un impôt regressif, mais il a presque certainement pour effet de réduire le revenu des travailleurs au bas de l'échelle pendant toute leur vie active.

. Sous sa forme actuelle, le R.P.C. se trouve à subventionner fortement la présente génération de travailleurs. Le taux de cotisation au RPC pourrait très bien, à échéance, être trois fois plus élevé qu'à l'heure actuelle. Même élargi, le R.P.C., à moins qu'il ne soit entièrement financé, supposerait un transfert semblable à la génération suivante. Puisque les principaux bénéficiaires de l'extension du R.P.C. seraient les nantis (voir le point ci-dessus), nous n'avons absolument aucune raison d'obliger les générations futures à travailleurs, tant riches que pauvres, à en assumer le coût.

. L'argumentation en faveur de l'extension du RPC se fonde en grande partie sur la nécessité de prévoir des taux de remplacement adéquats. Toutefois, d'après ce que nous avons pu constater, il semble que les taux de remplacement soient déjà assez élevés, en moyenne, pour ceux qui touchent le salaire moyen dans l'industrie. A notre avis, ceux qui ont

un revenu supérieur à ce niveau sont en mesure de préparer leur propre retraite et, de toute façon, ils ont probablement accès aux REER, lesquels se sont multipliés à une allure vertigineuse si l'on en juge d'après le nombre de Canadiens qui cotisent à ces régimes. Il y a certes des groupes de Canadiens qui n'ont pas accès aux régimes de retraite privés, et il y a lieu de se pencher sur leur situation. Pour certains d'entre eux, les CPE seraient peut-être la solution. De façon générale, nous estimons que les raisons invoquées à cet effet ne justifient pas l'extension obligatoire des régimes de pension publics compte tenu de ses conséquences négatives.

. Sous sa forme actuelle, le RPC constitue un fardeau assez lourd pour les générations futures, et il semble absolument contre-indiqué de doubler ce coût alors que le contexte fiscal est déjà une grave source d'inquiétude. Autant pour des raisons démographiques qu'autres, on peut sous-estimer le coût des engagements futurs de l'actuel RPC, autant on peut se tromper sur l'importance des engagements futurs combinés de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti ainsi que des coûts futurs des soins de santé aux personnes âgées. Or, ces deux types de prestations occasionnent des dépenses beaucoup plus élevées que le RPC et, selon toute probabilité, elles continueront à coûter au moins autant que le RPC même lorsque celui-ci sera venu à échéance. Étant donné que nous sommes à ce point incapables d'estimer nos engagements futurs, il serait inacceptable que le Canada double ou augmente considérablement l'importance du RPC.

. Si les autorités gouvernementales voient d'un bon oeil l'extension du RPC, c'est en partie parce que le surplus réalisé grâce à la différence entre les cotisations et les prestations pourrait être versé au fonds de revenu général et utilisé pour couvrir les dépenses actuelles. Le Conseil rejette la notion selon laquelle l'excédent du régime de pensions pourrait servir à combler les besoins fiscaux actuels, car elle est loin de contribuer à améliorer la planification fiscale et elle n'assure pas non plus un rendement juste et adéquat aux futurs cotisants ou prestataires du régime de pensions.

Bref, nous estimons que ces questions n'ont pas été suffisamment approfondies dans le cadre du débat sur les pensions. A notre avis, elles pèsent lourdement dans la balance contre l'extension du RPC/RRQ ou la mise sur pied d'un RPC. II.

Paternalisme et régimes de pension

Comme il a été noté dans le chapitre d'introduction, le débat sur les pensions a un thème sous-jacent, soit celui de la nature et du rôle de l'État au cours du siècle prochain. Le climat sera tout à fait différent selon que l'on aura décidé d'étendre le RPC et de remettre l'excédent annuel au gouvernement ou de

prévoir un régime de pensions privé dominé par les CPE. Un des enjeux majeurs du débat est le contrôle des réserves de capital qui influenceront notre avenir économique--sera-t-il entre les mains des particuliers ou des gouvernements? Il faut également faire le partage entre l'intervention de l'État et le libre choix, et les paragraphes qui suivent porteront précisément sur certains des éléments dont il faut tenir compte à cet égard.

Examinons d'abord l'incidence des diverses recommandations sur le niveau des cotisations ou des prestations. Premièrement, le fait de prévoir une protection contre l'inflation fera en sorte que les prestations versées immédiatement après la retraite seront considérablement inférieures aux sommes perçues en vertu d'une rente non indexée. Cet écart sera encore plus important à moins que l'on améliore le marché des rentes offrant une protection contre l'inflation. Deuxièmement, si l'on exige que les rentes soient du type réversible, les prestations seront de façon générale moins élevées dans l'immédiat qu'elles ne le seront par la suite. La même chose se produira si l'on impose le partage des crédits au titre du RPC. Troisièmement, le coût des mesures destinées à améliorer les prestations de retraite futures, telles la dévolution plus rapide et une meilleure transférabilité, devra selon toute probabilité être assumé par les travailleurs: soit qu'on augmente leurs cotisations par rapport à chaque dollar de prestations soit qu'on réduise leurs prestations par rapport à chaque dollar de cotisations.

Ainsi, tous ces changements pourraient avoir un important effet cumulatif sur le niveau initial des prestations. Cela est particulièrement vrai dans le cas de ceux qui, au fil des ans, ont su prendre leurs propres dispositions pour parer aux faiblesses de l'appareil actuel. Ceux qui ont choisi d'acheter des polices d'assurance-vie plutôt que des rentes réversibles sont un bon exemple. Si l'on exige de ces derniers qu'ils se procurent des rentes réversibles, on leur fera subir une baisse substantielle de leur niveau de vie, et cela tiendra en partie au fait qu'ils auront eu la prévoyance d'assurer à leurs survivants une source de prestations autre que la formule habituelle.

Cela dit, la réforme des régimes de pension doit satisfaire à tout le moins trois conditions. Premièrement, dans la mesure du possible, le particulier ou l'unité familiale doit pouvoir substituer des solutions de rechange aux mesures proposées dans le cadre de la réforme des régimes de pension. Deuxièmement, lorsqu'il s'agit de mesures de réforme qui doivent être appliquées obligatoirement, il faut prévoir un délai de préavis afin de permettre aux particuliers de s'adapter aux nouvelles dispositions. Enfin, les mesures de réforme ne doivent pas faire l'objet d'une application rétroactive. Pareilles conditions ne sauraient être considérées comme trop exigeantes quand on considère que les engagements pris en vue de préparer sa retraite s'étendent sur toute la vie active du travailleur.

Soutien du revenu

Si nous avons conclu que, parmi la population actuelle de personnes âgées, certains groupes, notamment les célibataires locataires, ont besoin d'une aide financière supplémentaire, nous avons constaté par ailleurs qu'il faut repenser tout l'appareil destiné à assurer aux personnes âgées un revenu minimum. Le taux élevé de récupération par le biais de l'impôt auquel est assujetti le supplément de revenu garanti, lequel tient presque de la confiscation quand on considère la façon dont l'Ontario applique son propre programme basé sur la justification des ressources, a pour effet non seulement de créer un ensemble de mesures contre-indiquées mais de limiter considérablement les possibilités de réforme à long terme. De plus, les personnes âgées jouissant d'un niveau de revenu élevé bénéficient d'un traitement trop généreux. Il n'est tout simplement pas acceptable sur le plan économique qu'un couple âgé ayant un revenu d'environ 35 000 $ n'ait pas d'impôt à payer sur son revenu net. Dans le contexte ontarien, il apparaît également inacceptable d'exempter ces personnes des primes d'assurance-maladie et hospitalisation.

Nous avons déjà proposé dans le présent document plusieurs solutions de rechange pour modifier les modalités actuelles. Il devient de plus en plus évident que des modifications en ce sens s'imposent. Cela devient de plus en plus important dans le cadre d'une réforme majeure des régimes de pension, qu'il s'agisse des régimes privés ou publics. Il nous semble qu'il faut d'abord réviser les modalités du revenu minimum avant meme de songer à donner suite à bon nombre de recommandations. Une fois qu'on aura rationaliser l'appareil visant à assurer un revenu minimum, il deviendra bien plus facile de mettre au point d'autres réformes et de les incorporer dans tout le système de pensions. Par conséquent, nous recommandons que l'on consacre davantage de temps et de recherche à repenser tout l'appareil visant à assurer aux personnes âgées un revenu minimum, voir à le refaire complètement.

Les régimes de pensions et les accords fiscaux

L'actuel débat sur les pensions constitue la première tentative majeure en vue de réviser les régimes de pension depuis l'introduction vers le milieu des années 60 des régimes RPC/RRQ. Le Conseil estime que la réforme des régimes de pension doit se faire de façon plus permanente. Par ailleurs, les pensions représentent un enjeu financier tellement élevé qu'on ne saurait prendre de décision à cet égard sans se reporter aux autres grands programmes de financement au niveau fédéral-provincial. Or, il semble que l'on pourrait satisfaire à ces deux objectifs en incluant les régimes de pension publics dans le champ d'application de la Loi sur les accords fiscaux. Bien qu'il soit peut-être préférable de prévoir une évaluation majeure des régimes de pension toutes les deux séances de négociations sur les accords fiscaux, l'examen quinquennal de ces programmes de financement permettra la mise à jour périodique des régimes de pension. De plus, comme il a été mentionné ci-dessus, les considérations financières relatives aux régimes de pension

devraient être incorporées aux dispositions globales concernant le financement des autres grands programmes intergouvernementaux, tels que la peréquation, l'enseignement postsecondaire, l'assurance-maladie, le Régime d'assistance publique du Canada et les accords de recouvrement d'impôt.

Maintien du marché commun interne

En conclusion, nous tenons à répéter encore une fois que le marché intérieur doit être caractérisé par la libre circulation de la main-d'oeuvre, des biens et des capitaux. Dans le contexte de la réforme des régimes de pensions, c'est la mobilité de la main-d'oeuvre qui semble avoir les conséquences les plus importantes. Mais comme dans notre économie les caisses de retraite sont parmi les plus importantes sources de capital, il y a aussi un lien étroit entre la réforme des régimes de pensions et la libre circulation des capitaux. La position du Conseil, énoncée à maintes reprises, est la suivante: quel que soit leur lieu de résidence, les Canadiens ont le droit d'aller s'installer où ils veulent et d'amener avec eux leurs capitaux. Comme le domaine des pensions relève en grande partie de la compétence constitutionnelle des provinces, celles-ci ont une responsabilité spéciale à cet égard.

ÉTUDES DU CONSEIL ÉCONOMIQUE DE L'ONTARIO SUR LES PENSIONS

I. Les régimes de pension publics

Colleen Hamilton et John Whalley, «Reforming Public Pensions in Canada: Issues and Options»

Charles Beach, «Who Will Pay for Proposed Public Pension Reforms»

Keith Banting, «The Decision Rules: Federalism and Pensions Reform»

Gregory Jump, «Financing Public Pensions: Some Capital Market Implications»

James Clare, «Government Pensions and True Reform - Band-aids or Major Surgery?»

Don Lee, «Pensions in Other Nations: The Implications for Reform in Canada»

Larry Ginsberg, «The Quebec Pension Plan and Its Implications for Ontario»

Adil Sayeed, «Tax/Transfer Benefits for the Elderly»

Leroy Stone, «Why We Should be Cautious in Accepting Forecasts of the Dependency Ratios in the 21st Century»

II. Les régimes de pensions privés

James Pesando, «An Economic Analysis of the «Green Paper» Proposals for the Reform of Employer-Sponsored Pension Plans»

John Bossons, «Indexed Bonds as an Instrument of Pension Reform»

Ken Marchant, «Registered Pension Accounts (RPAs) as an Instrument of Pension Reform»

D.S. Rudd, «The Coverage Question in the Pension Debate»

III. Les femmes et la réforme des régimes de pension

Terry Bisset, «Pensions and Divorce»

Marie Corbett, «The Impact of Pension Reforms on Women: Employment Pension Plans»

Monica Thompson, «Pension Reform for Women»

IV. Les régimes de pension publics et privés: un juste milieu.

Clifford G. Pilkey, «Address to Ontorio Economic Council Pension Reform Conference»

Richard Wietfeldt, «The Role of the State in Retirement Income Policy: Some Fundamental Considerations»

Donald Coxe, «Remarks to Ontario Economic Council Pension Reform Conference»

C. Ross Healy, «Pensions and the Capital Markets: Independence or Intervention?»

From the Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Medical Association and the Canadian Institute of Chartered Accountants:

David I. Matheson, Q.C.;

David Wentzell, McMillan, Binch;

H.L. Doane, Immediate Past President, Canadian Institute of Chartered Accountants;

Robert McKircher, President;

David Smith, Canadian Bar Association;

Herbert Drouin, Executive Director, Canadian Dental Association.

AFTERNOON SITTING

From the Toronto Transit Commission Pension Fund Society:

James Kearns, President;

Charles Johnson, Vice-President;

Laurence Coward, Consulting Actuary;

G.M. Break, Director.

From William M. Mercer Limited:

Robert A. Brochu, President;

Robert C. Dowsett, Director;

Denis R.J. George, Director;

Bruce J. MacDonald, Principal;

Daniel L. McCaw, Director.

From Peat, Marwick and Partners:

Barrie G. Sprawson, Partner-In-Charge, Human Resources Practice;

C. Ian Markham, Director, Pension Practice;

Paul M. Winokur, Consulting Actuary.

From Simpsons-Sears Limited:

Ross K. Rigney, National Manager, Personnel Policies and Benefits;

Justin Brisk, Consultant, William M. Mercer Limited.

From Dofasco Inc.:

Tom Van Zuiden, Senior Vice-President, Finance and Administration;

B.P. Solski, Treasurer;

Allen Root, Assistant Treasurer;

Raymond D'Andrade, Corporate Finance Assistant;

Robert Best, Insurance Manager.

From the Ontario Economic Council:

Thomas J. Courchene, Chairman;

David Conklin, Research Director;

Adil Sayeed, Research Officer.

Du Comité mixte professionnel de l'Association canadienne dentaire, de l'Association médicale canadienne et de l'Institut canadien des comptables agréés:

David I. Matheson, C.R.

David Wentzell, «*McMillan, Binch*»;

H.L. Doane, ancien président sortant, Institut canadien des comptables agréés;

Robert McKircher, président;

David Smith, Association du Barreau canadien;

Herbert Drouin, directeur exécutif, Association canadienne dentaire.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Du «Toronto Transit Commission Pension Fund Society»:

James Kearns, président;

Charles Johnson, vice-président;

Laurence Coward, conseiller consultatif;

G.M. Break, directeur.

De «William M. Mercer Limited»:

Robert A. Brochu, président;

Robert C. Dowsett, directeur;

Denis R.J. George, directeur;

Bruce J. MacDonald, principal;

Daniel L. McCaw, directeur.

De «Peat, Marwick and Partners»:

Barrie G. Sprawson, chargé des ressources humaines;

C. Ian Markham, directeur, pensions;

Paul. M. Winokur, actuaire consultatif.

De «Simpsons-Sears Limited»:

Ross K. Rigney, directeur national, avantages et politiques;

Justin Brisk, conseiller, «*William M. Mercer Limited*».

De «Dofasco Inc.»:

Tom Van Zuiden, premier vice-président, finance et administration;

B.P. Solski, trésorier;

Allen Root, trésorier adjoint;

Raymond D'Andrade, adjoint des finances de la société;

Robert Best, directeur de l'assurance.

Du «Ontario Economic Council»:

Thomas J. Courchene, président;

David Conklin, directeur de recherche;

Adil Sayeed, agent de recherche.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From Ontario Status of Women Council:

Sally Barnes, President, Secretariat for Social Development;

Kay Howland, Head, Pensions Committee;

Celia Kavanaugh, Executive Officer;

Marie Corbett, Q.C., Research Consultant.

From the Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform:

Andrea Levan, Sudbury Women's Action Group;

Christine Smith, University Women's Club of Sudbury;

Jean Smith.

From the Ontario Committee on the Status of Women:

Brigid O'Reilly, Member of Steering Committee;

Lenore Davidson, Co-Chairperson, Pension Sub-Committee;

Audrey Orr, Co-Chairperson, Pension Sub-committee.

From the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares:

John MacDonald, Member of the Executive;

Brian Murphy, Inter Pares;

Moira Rayner White, Social Services Co-ordinator, Ottawa-Carleton Immigrant Services;

Roxanne Kalimootoo, President of the Board of Directors, Ottawa-Carleton Immigrant Services.

(Continued on the previous page)

Du «Ontario Status of Women Council»:

Sally Barnes, président, secrétariat du développement social;

Kay Howland, chef, Comité des pensions;

Celia Kavanaugh, administrateur;

Marie Corbett, C.R., conseiller en matière de recherche.

Du «Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform»:

Andrea Levan, «*Sudbury Women's Action Group*»;

Christine Smith, «*University Women's Club of Sudbury*»;

Jean Smith.

Du «Ontario Committee on the Status of Women»:

Brigid O'Reilly, membre du Comité d'orientation;

Lenore Davidson, coprésidente, sous-comité des pensions;

Audrey Orr, coprésidente, sous-comité des pensions.

Du «Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares»:

John MacDonald, membre de la direction;

Brian Murphy, «*Inter Pares*»;

Moira Rayner White, coordonnateur des services sociaux, «*Ottawa-Carleton Immigrant Services*»;

Roxanne Kalimootoo, président du conseil de direction, «*Ottawa-Carleton Immigrant Services*».

(Suite à la page précédente)

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 35

Tuesday, October 18, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 35

Le mardi 18 octobre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Pension Reform

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

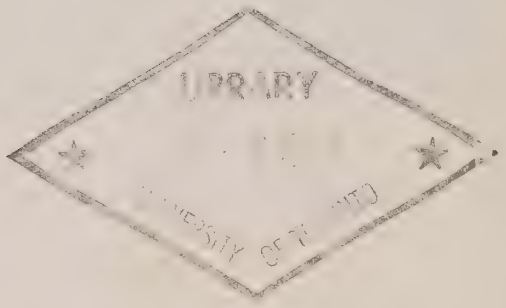
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

23326—1

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan
Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 18, 1983
(82)

[*Text*]

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:15 o'clock a.m. this day, at Montréal, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, M. C. Wolfson, Research Associates; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee discussed its future work.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That Schedule II of the contract for research services with the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade be amended through an addendum to substitute within the existing total budget for the contract expert(*s*) to be identified by the Chairman for consultants who are no longer available as expert consultant(*s*) to the Task Force, such individuals to be remunerated at rates no higher than the rates now stated for consultants now specified.

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That Schedule II of the contract for computer services with the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade be amended through an addendum to add such individuals and suppliers as are deemed necessary by the Study Director to meet the needs of the Task Force, within the existing total budget for the contract.

Discussion continued.

At 12:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(83)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:10 o'clock p.m. this day, at Montréal, Québec, the Vice-Chairman, Mr. Louis Desmarais, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 18 OCTOBRE 1983
(82)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos, à 9h15, à Montréal, au Québec, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^me^ Killens, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Reid (*St. Catharines*), et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton et M. C. Wolfson, chargés de recherche; T. Page, chargé de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le Comité détermine les travaux futurs.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que l'annexe II du contrat adjugé pour des services de recherche au Centre parlementaire des affaires étrangères et du commerce extérieur soit modifiée par un addenda destiné à substituer—dans les bornes du budget total actuellement alloué pour la rémunération du(des) spécialiste(*s*) chargé(*s*) du contrat (lequel (lesquels) il incombe au greffier de désigner à l'intention des conseillers qui ne sont plus disponibles en tant qu'experts-conseil auprès du groupe d'étude))—des personnes dont la rémunération ne devra pas excéder celle dont il est présentement convenu en ce qui concerne les conseillers déjà désignés.

Sur motion de M. Desmarais, il est convenu,—Que l'annexe II du contrat adjugé pour des services informatiques au Centre parlementaire des affaires étrangères et du commerce extérieur soit modifié au moyen d'un addenda de façon à permettre au directeur de l'étude de faire appel aux personnes et aux fournisseurs qu'il jugera nécessaires pour répondre aux besoins du groupe d'étude, dans les bornes du budget total présentement alloué pour le contrat.

La discussion se poursuit.

A 12h10, le Comité suspend les travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(83)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 14h10, à Montréal, au Québec, sous la présidence de M. Louis Desmarais (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, M^me^ Killens, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton et M. C. Wolfson, adjoints de recherche; T. Page, préposé de recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Witnesses: *From "La Chambre de commerce du district de Montréal" and the Montreal Board of Trade*: Pierre Goyette, President "de la Chambre de commerce"; Yves Guérard; Anthony Best, *Montreal Board of Trade*; Paule Massicotte. *From "Le Conseil du patronat du Québec"*: Sébastien Allard, President; Ghislain Dufour, Executive Vice-president; Rhéal Provost, Director of remuneration, Alcan; Denis Beauregard, Research Director. *From "Le Centre des Dirigeants d'Entreprise"*: Paul Bouthillier, President and Chairman of Pension Committee; Marcel Le Houillier, member of the Committee; Roland Thériault, Secretary. *From the Index Now Advocacy Group*: A.J. Campbell; J. Earl White, National President, CN Railways Employees' Pension Association. *From the York University Insurance Project*: Michel Chevalier, Project Director; Glen Taylor, Research Associate.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:00 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 5:05 o'clock p.m., the sitting resumed.

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Témoins: *De la Chambre de commerce du district de Montréal, et du «Montreal Board of Trade»*: Pierre Goyette, président de la Chambre de commerce; Yves Guérard; Anthony Best, «*Montreal Board of Trade*»; Paule Massicotte. *Du Conseil du patronat du Québec*: Sébastien Allard, président; Ghislain Dufour, vice-président exécutif; Rhéal Provost, directeur de la rémunération, Alcan; Denis Beauregard, directeur de la recherche. *Du Centre des dirigeants d'entreprises*: Paul Bouthillier, président et président (*chairman*) du comité des pensions; Marcel Le Houillier, membre du Comité; Roland Thériault, secrétaire. *Du «Index Now Advocacy Group»*: A.J. Campbell; J. Earl White, président national, «*CN Railways Employees' Pension Association*». *Du «York University Insurance Project»*: Michel Chevalier, directeur des projets; Glen Taylor, adjoint de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1er mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens».

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 heures, le Comité suspend les travaux.

A 17h05, le Comité reprend les travaux.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 16h35, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Tuesday, October 18, 1983

• 1410

Le vice-président (M. Desmarais): À l'ordre!

Nous recevons aujourd'hui la Chambre de commerce du district de Montréal dont le président est M. Pierre Goyette.

Monsieur Goyette, nous avons adopté la pratique de demander aux témoins de faire un court résumé de leur soumission et de laisser autant de temps que possible pour les questions. Auriez-vous également l'obligeance de nous présenter vos collègues en même temps?

M. Pierre Goyette (président de la Chambre de commerce du district de Montréal): Très bien. Je vous présente M. Anthony Best et M. Yves Guérard qui sont les coprésidents d'un groupe de travail qui a examiné cette question; nous avons également avec nous Paule Massicotte du personnel permanent de la Chambre de commerce du district de Montréal.

Le vice-président (M. Desmarais): Je m'excuse, monsieur Goyette. On me dit qu'on vient tout juste de recevoir votre mémoire. Alors, si vous voulez prendre un peu plus de temps, il n'y a pas de problème.

M. Goyette: En fait, le mémoire qui vous est soumis est un peu plus substantiel. On a aussi un sommaire de quelques pages dont je pourrais vous faire lecture. Ce sommaire donne l'essentiel de la présentation qui est contenue dans le mémoire plus substantiel qu'on ne vous a malheureusement pas donné plusieurs semaines à l'avance.

Le vice-président (M. Desmarais): Très bien.

M. Goyette: Comme je l'ai indiqué lors des présentations, M. Best était coprésident représentant le *Montreal Board of Trade* et M. Guérard était coprésident représentant la Chambre de commerce du groupe de travail qui a examiné cette question. Pour ma part, je suis président de la Chambre de commerce du district de Montréal, mais je représente aussi le COPEM qui regroupe, pour certaines activités, les points de vue ou le point de vue des gens d'affaire de Montréal. Ces gens se regroupent d'une façon *ad hoc* sur beaucoup de dossiers dans un organisme que nous appelons le COPEM, c'est-à-dire le Comité de promotion économique de Montréal. Je représente cet organisme conjoint de la Chambre de commerce de Montréal et du *Montreal Board of Trade*.

C'est un groupe qui agit à titre de porte-parole d'environ 15,000 membres de ces deux importantes associations d'affaire, le *Montreal Board of Trade* et la Chambre de commerce de Montréal. Le COPEM exprime l'avis de la communauté des gens d'affaire en vue de susciter une action cohésive et cohérente, le plus souvent possible, sur les politiques gouvernementales touchant la région de Montréal, sur le développement des infrastructures de notre région et sur la promotion nord-américaine et internationale de l'économie de notre région, de la grande région métropolitaine de Montréal.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mardi 18 octobre 1983

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Order please!

Today, we shall hear from the *Chambre de commerce du district de Montréal*, whose president is Mr. Pierre Goyette.

Mr. Goyette, our practice is to allow the witnesses to make a short summary of their brief in order to allow as much time as possible for questioning. Would you please introduce your associates as well?

Mr. Pierre Goyette (President, *Chambre de commerce du district de Montréal):* Very well. I have with me Mr. Anthony Best and Mr. Yves Guérard, who are the co-chairmen of a task force which studied this matter; also with us is Paule Massicotte, a member of the permanent staff of *la Chambre de commerce du district de Montréal.*

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Excuse me, Mr. Goyette. I am told that we have just now received your brief. So, if you wish you may take a little more time.

Mr. Goyette: Indeed, the brief that was submitted is a little more substantial. But we also have a summary which I might read. It recapitulates the core of the presentation which is contained in the more complete brief, which unfortunately could not be submitted several weeks in advance.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Very well.

Mr. Goyette: As I indicated during the introductions, Mr. Best, representing the Montreal Board of Trade, and Mr. Guérard, representing the *Chambre de commerce*, are co-chairmen of a task force which looked into this question. I am the President of *la Chambre de commerce du district de Montréal*, but I also represent COPEM which, for certain activities, represents the points of view of Montreal's businessmen. These people get together in an ad hoc fashion to look into many issues, through an organization we call COPEM, that is the Montreal Economic Promotion Committee. I represent this joint body of the *Chambre de commerce de Montréal*, and the Montreal Board of Trade.

The group speaks for some 15,000 members of these two very important businessmen's associations, the Montreal Board of Trade and *la Chambre de commerce de Montréal.* COPEM expresses the views of the business community in order to obtain, as much as possible, cohesive and coherent action with respect to government policies affecting the Montreal region, on the development of infrastructures in our region, and finally on the promotion, both in this continent and internationally, of the economy of our region, the greater metropolitan area of Montreal.

[*Text*]

Tout d'abord, je voudrais vous donner un bref aperçu du genre d'interventions que nous faisons et du genre de préoccupations que nous avons.

Le développement économique est sans contredit la préoccupation principale et la priorité principale du COPEM. Cet organisme conjoint est évidemment sensible à la nécessité d'accroître substantiellement le nombre d'emplois en vue d'enrayer en partie le chômage qui sévit dans notre région à un niveau malheureusement trop élevé, puisque le chômage se situe encore à un niveau d'à peu près 13 p. 100. Il affecte beaucoup les jeunes de 15 à 24 ans qui représentent environ 40 p. 100 des chômeurs de l'ensemble des chômeurs de la région. Cet accroissement des emplois, puisque c'est un des objectifs principaux et une des priorités auxquels on accorde de l'importance, peut se réaliser par l'expansion des activités actuelles, particulièrement dans les secteurs en croissance, et également par l'apparition de nouvelles activités économiques.

La diversification et l'élargissement de notre base économique sont les facteurs essentiels de la croissance d'une grande ville ou d'une région. L'essence même de cette croissance est l'habilité de l'économie à générer de nouveaux produits et services, à les commercialiser et à les exporter.

Les constats suivants peuvent donc se dégager des expériences et des recherches du COPEM, organisme qui existe depuis quatre ou cinq ans, depuis 1979:

- le principal facteur de croissance à moyen terme est l'émergence d'entreprises et d'industries nouvelles qui croîtront sur la base de nouveaux produits et de nouveaux services. On peut signaler, par exemple, l'émergence à Montréal, au cours des dernières années, d'entreprises qui, en 1960 ou au cours des années 60, n'existaient pas ou étaient de beaucoup plus petite taille, telles AES Data, Bombardier et Provigo.

- la croissance des activités économiques d'une région et de la région elle-même sera tributaire des ventes de biens et services hors du Québec, sur le marché canadien et sur les marchés d'exportation. Un exemple qui illustre cette affirmation est sûrement le développement qu'a connu le secteur tertiaire directeur, le secteur tertiaire moteur de Montréal, notamment dans le domaine du transport maritime et du génie-conseil. Ce sont des activités dont il faut souligner la croissance importante au cours des 20 dernières années.

- les produits et services qui contribuent à la croissance des entreprises auront certainement un contenu technique et technologique élevé, puisque c'est là une caractéristique fréquente des nouvelles industries.

Ces grands principes sont fidèlement repris dans le programme d'action que nous nous donnons depuis quelques années et encore cette année. Cette année, l'accent est mis sur l'importance de créer un environnement favorable à la création et à la croissance d'entreprises. Un des points importants sur lesquels on appuie notre programme d'action de cette année, c'est cette amélioration de l'environnement favorable à la croissance et à la création de nouvelles entreprises. Pour le COPEM, la priorité doit être la production accrue de biens et services et non pas la redistribution de la production actuelle de biens et services. C'est un principe de base sur lequel on s'appuie pour la suite de nos recommandations. Donc,

[*Translation*]

First, I would like to give you a brief look at our concerns, and the type of actions we take.

Economic development is certainly the principle concern and the priority of COPEM. Of course, this joint body is well aware of the need to increase substantially the number of jobs, in order to reduce to some extent the rampant unemployment in our region which unfortunately has reached a high level of about 13%. It affects particularly the young people between 15 and 24, who represent some 40% of the total unemployed in this region. Job creation, one of the principal aims and a priority in importance to our body, can only be achieved through the expansion of present economic activities, particularly in the growth sectors, and equally through the creation of new economic activity.

The diversification and the expansion of our economic base are essential factors to the growth of a large city or a region. The promoter of such growth is the capability of the economy to generate new products and services, to market and to export them.

These, then, are some of the main observations which COPEM, which has been active since 1979, has gleened from its experience and research:

- The principal growth factor in the medium term depends on the emergence of new businesses and industry whose growth itself will depend on new products and new services. For example, in Montreal, over the last few years, we have seen the emergence of enterprises which in 1960, or during the 1960's, either did not yet exist, or were much smaller, such as AES Data, Bombardier and Provigo.

- The economic growth of a region and the growth of this region itself will depend of course on sales of goods and services outside of Quebec, either in the domestic market, or in the export markets. A good illustration of this is certainly the development of the main tertiary industries, the motor tertiary sector of Montreal, particularly in the area of maritime transport and engineering consultant firms. It is important to underline the tremendous growth of these activities over the past 20 years.

- Since it is a frequent characteristic of new industries, no doubt the products and services which will contribute to the growth of these enterprises will surely have a high technical or technological content.

We have faithfully taken into account these important principles in our action plans over the past few years, and again this year. This year, we are putting the accent on the importance of creating a favourable environment for the creation and growth of businesses. That indeed has been our main concern in our action plan for this year. COPEM believes its priority should be increased production of goods and services, and not a redistribution of the existing production of goods and services. Indeed, it is the principle on which are based all our recommendations. So an increased production, rather than an accent on redistribution of goods.

[*Texte*]

production accrue plus qu'accent sur la redistribution des biens.

C'est en nous basant sur ces grandes principes de développement économique que nous faisons nos recommandations en les inscrivant dans le cadre suivant:

- la nécessité d'éliminer les facteurs qui inhibent l'établissement ou la croissance d'entreprises génératrices de nos emplois;

- la nécessité de maintenir un climat qui récompense la créativité, la recherche de l'excellence et le développement de nouvelles activités.

Ce sont deux aspects importants, et on peut classer nos recommandations sous les deux grands titres suivants:

1. Eliminer les incertitudes

2. Encourager le développement.

L'élimination des incertitudes, qui ont un effet inhibiteur certain sur le développement économique de la région, est la première chose sur laquelle on insiste.

• 1420

Voilà pourquoi le COPEM souhaite que votre Comité mette fin aux incertitudes en apportant à la question de la réforme des retraites des solutions immédiates et efficaces, si c'est dans la mesure de vos possibilités.

Je pense que cette question du débat sur l'amélioration ... enfin, tous les débats sur les incertitudes créés par la promotion et le développement de toutes sortes, dans le domaine de la retraite, et même l'incertitude qui existe aujourd'hui, sont déjà inhibitifs pour les entreprises qui recherchent un meilleur développement de leurs entreprises.

Les recommandations qui se situent dans ce chapitre sont basées sur l'espérance d'une réduction des incertitudes. Elles ont, en toute priorité, pour but de relever le Supplément de revenu garanti pour les personnes âgées vivant seules et qui sont en grande majorité des femmes. Cela apporterait ainsi une solution immédiate et efficace à un problème dont la majorité des intervenants ont reconnu l'importance.

Une autre recommandation est de fixer les mécanismes de révision des cotisations du Régime des rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada. A ce titre, le gouvernement fédéral et votre Comité peuvent assumer un rôle de leadership auprès des provinces afin d'en arriver rapidement à un accord. Il faut mettre fin aux ambiguités actuelles des règles de financement dont on ignore véritablement les buts ultimes.

De plus, il faut préciser qu'il n'est pas question d'augmenter, à notre avis, les engagements des Régimes de rentes du Québec et de pensions du Canada, augmentation qui ne nous semble pas justifiée par des besoins et qui inciterait les particuliers à se reposer de plus en plus sur l'État.

La deuxième partie de nos recommandations porte sur l'encouragement au développement dont j'ai traité au tout début. Tel que précédemment mentionné, il est primordial que les règles établies favorisent le développement de l'économie, l'établissement de nouvelles activités et la création de nou-

[*Traduction*]

With these fundamental principles of economic development in mind, our recommendations are set within this following framework:

- The need to eliminate all those elements which might inhibit the establishment or the growth of job creating enterprises;

- The need to maintain a climate which rewards creativity, the search for excellence, and the development of new economic activities.

These are two important factors, and we can further class our recommendations under two main objectives:

1. Eliminate uncertainties.

2. Encourage development.

The first point on which we insist is the elimination of uncertainties, which certainly inhibit economic development within the region.

That is why COPEM hopes that your committee will put an end to these uncertainties by finding immediate and effective solutions to this whole issue of pension reform, if at all possible.

This whole question of debating improvements ... indeed, any discussion of the uncertainties caused by the promotion and the development of all kinds of pension plans and even the uncertainty that exists today only inhibits businesses in search of further development.

Our recommendations in this regard, therefore, are based on the hope to see these uncertainties reduced. So, first we recommend as a priority to increase the guaranteed income supplement to single aged persons, of whom most are women. This would be an immediate and an effective solution to the most important problem according to the majority of the interveners you have heard.

We also recommend that there be provided some review mechanisms of the contributions to the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan. In that respect, the federal government and yourselves could provide leadership to the provinces, in order to come to some early agreement. We must put an end to the present ambiguities with respect to financing, whose ultimate objective we cannot really comprehend.

Moreover, it must be clear that in our view, there can be no question of increasing the Quebec pensions or the Canada pensions, since these do not seem justified, and would only encourage individuals to lean more and more on the state.

The second set of recommendations deals with the promotion of development which I dealt with earlier. As mentioned earlier, it is fundamental that the established rules favour economic development, the establishment of new activities and

[*Text*]

veaux emplois. Ces règles ne doivent donc pas, par conséquent, être trop rigides ni comporter un trop grand nombre de contraintes.

Les recommandations, sous ce principe général de l'encouragement au développement, seraient, comme nous le proposons, de favoriser le développement présent et futur des régimes privés de retraite, améliorer le sort des conjoints survivants en prévoyant le choix d'une rente optionnelle, prévoir la protection du pouvoir d'achat sur une base optionnelle, sans imposer l'indexation des rentes et viser à l'uniformité de la réglementation.

La deuxième recommandation est de ne pas rendre obligatoire l'extension de la couverture des régimes privés et de ne pas rendre obligatoire non plus la participation des employés à temps partiels. Si elles étaient mises en application, ces deux mesures pourraient interférer avec la capacité des entreprises — particulièrement les petites et les moyennes — de s'adapter aux changements et de développer de nouveaux secteurs d'activités.

Le vice-président (M. Desmarais): Excusez-moi, monsieur Goyette.

M. Goyette: Oui.

Le vice-président (M. Desmarais): Dites-vous de ne pas rendre obligatoire la participation des employés à temps partiels ou de la rendre obligatoire?

M. Goyette: De ne pas rendre obligatoire la participation des employés à temps partiels!

Mlle Paule Massicotte (Chambre de commerce du district de Montréal): Il y a une faute de frappe à cet endroit, je crois.

M. Goyette: Oui, la négation «ne pas» manque.

Vous avez le texte et il s'agit bien de ne pas rendre obligatoire la participation des employés à temps partiels. On pourrait revenir sur les arguments qui nous portent à dire cela, mais c'est bien «ne pas rendre».

Ces mesures pourraient donc interférer ou rendre plus difficile la capacité des entreprises, les petites et les moyennes surtout, de s'adapter aux changements et de développer de nouveaux secteurs d'activités, dans le cadre des principes de développement économique d'une ville, d'une région ou d'une entreprise que j'ai soulignés plus tôt.

En ce qui a trait à la réglementation des régimes privés, le COPEM croit, compte tenu des progrès déjà réalisés sur une base volontaire, qu'il faut encourager la continuation de ce progrès plutôt que de risquer de l'entraver par une réglementation trop lourde et des contraintes injustifiées.

Il faut faciliter l'épargne en vue de la retraite par l'introduction des comptes de pensions d'employés dont les limites seraient indexées et cumulatives pour tenir compte de la situation particulière des petites et des moyennes entreprises.

Il y a une autre faute de frappe dans la première ligne de ce paragraphe, monsieur le président. On devrait lire: par l'introduction et non pas «dans l'introduction», comme c'est écrit.

[*Translation*]

the creation of new jobs. Therefore, the rules must be fairly flexible and not too restrictive.

This general principle of the promotion of development in mind, we therefore recommend the development of the existing and of the future private sector pension plans, the improvement of pensions to the surviving spouse to an additional annuity opinion, ensure the optimum indexation plan to protect buying power, without however imposing indexation of annuities, and finally to try to standardize pension regulations.

Secondly, we recommend that extension of coverage of private plans not be made mandatory, any more than the participation of part-time employees. The enforcement of these two measures might interfere with the capability of small and medium-size businesses particularly to adapt to the changes, and to develop the new sectors of activity.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Excuse me, Mr. Goyette.

Mr. Goyette: Yes.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Are you saying that we should not make mandatory the participation of part-time employees, or that we should make it mandatory?

Mr. Goyette: We should not make it mandatory!

Miss Paule Massicotte (*Chambre de commerce du district de Montréal):* I believe there is a typographical error there.

Mr. Goyette: Yes, they have left out the negation "ne pas".

You have the text before you and we do mean that the participation of part-time employees should not be made mandatory. We can discuss later the reasons we say that, but the expression is clearly "ne pas rendre".

Such measures then could interfere or make more difficult the capability of businesses, small and medium-size businesses specifically, to adapt to changes, and to develop new sectors of activities, consistent with the principles of economic development of a city, a region, or an enterprise which I indicated earlier.

As to the regulation of private pension plans, COPEM believes, considering the progress already made on a voluntary basis, that we must rather encourage its continuation, rather than to slow it down because of severe regulation, or unjustified restrictions.

We must facilitate pension savings through the introduction of an employee pension account, whose limits would be indexed and cumulative, in order to take into account the special situation of small and medium-size businesses.

Mr. Chairman, there is another typographical error on the first line of this paragraph, where it should read: "par l'introduction", and not "dans l'introduction", as written there.

[*Texte*]

Le vice-président (M. Desmarais): Très bien.

M. Goyette: Donc, somme toute, le COPEM croit qu'il faut créer un climat propice au développement en éliminant les incertitudes et en adoptant des règles appropriées. Il faut cesser de privilégier ceux qui consomment les biens et services au détriment de ceux qui les produisent. C'est, je crois, le fil conducteur de nos recommandations et de notre présentation. En particulier, il faut laisser place, de façon à ce qu'il y ait un différentiel raisonnable, au niveau des revenus espérés entre les producteurs qui sont plus efficaces et ceux qui le sont moins. Par conséquent, il faut laisser place à ceux qui font preuve de plus de créativité et de facilité dans l'amélioration du rendement de leur entreprise.

Voilà, monsieur le président, c'est l'essentiel d'un mémoire qui est beaucoup plus complet et dont nous avons remis un certain nombre de copies au Comité pour sa gouverne.

Le vice-président (M. Desmarais): Je vous remercie, monsieur Goyette.

Je dois dire que j'ai négligé de présenter mes collègues. Il y a M. Weatherhead, de Toronto; M^me^ Killens, de Montréal, circonscription de Saint-Michel; M. Dantzer, de la Colombie-Britannique; M. Reid, de St. Catharines et M^lle^ MacDonald, de Kingston et les Iles, en Ontario.

Qui désire commencer? Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Vous savez sans doute que nous avons eu d'autres sons de cloche de groupes différents du vôtre, comme par exemple, de la part des syndicats et de la part des groupes de femmes. Votre mémoire me laisse sur mon appétit. J'aurais besoin de bien d'autres réponses à mes question.

Nous allons devoir parler très lentement, parce que la traduction se fait, entre vous et moi, pour mes collègues de langue anglaise.

Je vais passer directement à votre mémoire. Ce qui m'intéresse, c'est à la page 4, au premier paragraphe, lorsque vous parlez de «l'introduction des comptes de pensions d'employés». Je ne comprends pas tout à fait ce que vous voulez dire par cela. Dans le Livre vert, nous parlons de comptes de pensions enregistrés qui ressembleraient à un REER mais qui seraient gelés dans le temps, c'est-à-dire qu'on ne pourrait pas leur toucher. Est-ce que la phrase que j'ai citée signifie cela également?

M. Goyette: Je voudrais apporter un petit commentaire et ensuite, M. Guérard répondra à votre question.

Pour ce qui est des femmes, peut-être que je n'ai pas mis assez d'emphase sur le fait que la première recommandation que j'ai mentionnée, c'est le relèvement du Supplément de revenu garanti pour les personnes âgées vivant seules dont la grande majorité sont femmes. Ce ne sont pas nécessairement toujours des positions qui sont prises par des groupements comme le nôtre, mais je pense qu'il est important de le souligner pour ne pas que cela passe inaperçu.

Mme Killens: Très bien.

[*Traduction*]

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Agreed.

Mr. Goyette: So, in conclusion, COPEM believes that the appropriate climate to development should be encouraged through the elimination of the uncertainties, and the adoption of appropriate regulation. We must stop favouring the consumers of goods and services to the detriment of their producers. I believe this is the main theme of our recommendations and of our brief. In particular, we must distinguish, through a reasonable spread, between the predicted revenues of the more efficient, and of the less efficient producers. That is, we must distinguish between those who show more creativity and more ease in improving their performance.

Those, then, Mr. Chairman, are the highlights of a much more exhaustive brief, of which we have provided you copies.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mr. Goyette.

I apologize for not having introduced my colleagues. There is Mr. Weatherhead, from Toronto, Mrs. Killens, from Montreal, representing Saint-Michel; Mr. Dantzer, from British Columbia; Mr. Reid, from St. Catharines, and Miss MacDonald, from Kingston and the Islands, in Ontario.

Who will start the questioning? Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

You are no doubt aware that we have heard other views from groups different than yours, such as unions, and the women's groups. Your brief leaves me dissatisfied. I need many more answers to my concerns.

I will have to speak quite slowly, in order to allow interpretation of our conversation, for the benefit of my English-speaking colleagues.

I shall move directly to your brief. I am interested particularly in the first paragraph, on page 4, where you mention "the introduction of employee pension accounts". I do not know quite what you are getting at. In the green paper, we have spoken of registered pension accounts, similar to RRSPs, but this would be frozen, so they cannot be withdrawn. Is what I am describing the same thing?

Mr. Goyette: I would like to make one brief comment, and then I will ask Mr. Guérard to answer your question.

As to women, perhaps I have not sufficiently stressed that in our first recommendation, we propose an increase to the guaranteed income supplement for single aged persons of whom most are women. Such positions are not always taken by groups like ours, but I believe it is important to underline this recommendation, so that it will not be missed.

Mrs. Killens: Very well.

[*Text*]

M. Yves Guérard (Chambre de commerce du district de Montréal): Vous voulez parler du C.P.E., car c'est bien du C.P.E., c'est-à-dire le Compte de pensions enregistré dont il est question dans le Livre vert. On reçoit souvent des textes qui sont soit en français ou en anglais et parfois les traductions ne sont pas toujours conformes. Donc, un certain flottement existe dans le vocabulaire qui est utilisé. Mais je vous confirme que l'on vise la même réalité que le Livre vert, c'est-à-dire les C.P.E.

• 1430

Mme Killens: Parfait.

Je crois que vous nous dites que vous êtes en faveur de la pension au conjoint survivant. Est-ce que vous avez étudié la question du partage des crédits en cas de divorce? Est-ce que vous seriez d'accord à ce sujet-là? C'est une position exposée dans le Livre vert.

M. Guérard: Nous ne parlons pas de cela dans notre mémoire, parce que nous n'avons pas pu régler tous les problèmes. On voulait vous en laisser quelques-uns. Je me souviens simplement que lors des discussions sur la question du partage des crédits, il y avait beaucoup de points de vue différents. C'est une question qui touche à des principes de droit civil fondamentaux, particulièrement au Québec. Les actifs que représente un régime de retraite font partie des actifs de la famille. Une solution trop isolée à ce problème-là, qui ne s'incorpore pas à une révision du droit de la famille, n'est pas nécessairement une solution idéale.

Notre but n'était pas d'en arriver à une conclusion ou à une recommandation sur tous les sujets. Alors, pour ceux sur lesquels nous ne sommes pas arrivés à un consensus, nous n'en avons pas fait. Je ne vous exprimerai pas non plus mon opinion personnelle. Je voulais tout simplement vous signaler la difficulté que nous avons identifiée lors de la discussion sur cette question.

Mme Killens: Laissez-moi oser espérer que vous avez l'esprit ouvert à ce sujet-là.

M. Guérard: J'ai l'esprit assez ouvert pour vous laisser oser espérer.

Mme Killens: Très bien.

Maintenant, en ce qui concerne l'acquisition des crédits de retraite après moins de 10 ans, le Livre vert suggère que ce soit en descendant, de cinq ans à deux ans. Est-ce que vous avez une opinion sur cela?

M. Guérard: Il s'agit de retrouver exactement le point où on en parle.

Mme Killens: Je ne l'ai pas vu.

M. Guérard: À la page 13 de notre mémoire, et non pas du résumé, au dernier paragraphe, on dit ceci:

> Ainsi, le COPEM appuie l'accélération de la dévolution des pensions et une plus grande portabilité des rentes acquises. Par ailleurs, les règles proposées semblent inutilement complexes et exigeantes.

Suit un commentaire plus élaboré sur cette question.

[*Translation*]

Mr. Yves Guérard (*Chambre de commerce du district de Montréal):* You are describing the RPAs, that is the registered pension accounts, mentioned in the green paper. We received different texts, sometimes in French, sometimes in English, and translations are not always standardized. So, there may be some variation in the terminology. I can assure you however that we are talking about the same registered pension accounts mentioned in the green paper.

Mrs. Killens: Very good.

You also say that you favour a pension for the surviving spouse. Have you looked into the matter of credit sharing in cases of divorce? Would you be agreed with that? That is another position taken in the green paper.

Mr. Guérard: We have not mentioned that in our brief, because we have not succeeded in solving all the problems. We wanted to leave you a few. I can only say that during our discussions on the question of the sharing of contributions, there were many different points of view. This issue touches upon fundamental principles of civil law, particularly in Quebec. The assets contributed into a pension plan are an integral part of the family assets. A separate solution to this problem, not undertaken within the context of family law reform, might not necessarily be ideal.

Mind you, we did not intend to find a conclusion or a recommendation to every concern. So that where we could not reach a consensus, we made no recommendation. I shall not give you my personal opinion either. I simply wanted to indicate the difficulty we had identified in our discussions in this regard.

Mrs. Killens: Well, please let me dare to hope that you have an open mind in this regard.

Mr. Guérard: In this regard, my mind is sufficiently open to what you dare to hope.

Mrs. Killens: Very well.

Now, with respect to vesting of pension contributions for less than 10 years of work, the green paper suggests that these be decreased gradually from five to two years. Do you have any opinion in this regard?

Mr. Guérard: I am trying to find exactly where we mention this in the brief.

Mrs. Killens: I did not see it.

Mr. Guérard: On page 13 of our brief, and not the summary, you will find at the last paragraph:

> So, COPEM endorses the earlier vesting of pensions, and a greater portability of accumulated funds. On the other hand, the rules seem unnecessarily complex and restrictive.

There is then a longer explanation of this issue.

[*Texte*]

Mme Killens: Il y a un problème qui préoccupe beaucoup les femmes. Cela n'a l'air de rien, cela a l'air insignifiant, mais j'aime toujours le mentionner quand j'ai devant moi des hommes d'affaires comme vous. Il s'agit de la divulgation de l'information au conjoint.

Vous allez me dire que c'est vrai qu'il faut absolument donner l'information à l'employé. Moi, mon problème, c'est d'essayer de sensibiliser le monde des affaires au besoin de donner de l'information au conjoint. Est-ce que vous auriez quelque chose contre cela?

M. Guérard: Peut-être que je pourrais me permettre un commentaire général. Vous parlez de l'information que donne l'employeur à l'employé concernant les prestations en vertu d'un régime de retraite.

Mme Killens: Oui, c'est cela. Ou des choix, mon cher ami.

M. Guérard: Ou des choix, oui. Cela se situe dans le cadre d'une relation contractuelle, si l'on peut dire, entre l'employeur et son employé. C'est une relation de louage de services, de louage de travail, et il me semble que le contrat est entre l'employeur et l'employé. Je vois mal qu'un employeur doive envoyer le T-4 ou le relevé de salaire au conjoint de son employé. Il me semble que c'est de même nature un peu, mais pas tout à fait, parce que dans le cas du salaire, le bénéficiaire, c'est bien l'employé. Dans le cas de la pension de retraite, le bénéficiaire est à la fois l'employé et ses bénéficiaires. Alors, il y a un là problème de relation contractuelle qui m'apparaît difficile à résoudre.

Je n'ose pas vraiment rappeler un cause très récente dont parlaient les journaux. Un bonhomme, qui a été débouté en cour d'ailleurs, avait poursuivi son employeur qui l'avait dénoncé parce qu'il avait été volage. C'était un camionneur qui avait été volage pendant son travail, et il avait été congédié. Sa femme a appris qu'il avait été congédié parce qu'il avait été volage pendant ses heures de travail. Alors, il a poursuivi son employeur pour avoir divulgué des renseignements personnels entre lui et son employeur. Il a été débouté, je le répète, mais je pense qu'il faut faire attention à ces relations privées et personnelles entre un employé et son employeur.

Mme Killens: Monsieur le président, je vous remercie. J'espère, encore une fois, que vous allez y réfléchir un peu.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, madame Killens.

M. Guérard: Si vous me permettez, monsieur le président, j'aimerais donner à M^me^ Killens un complément de réponse. Je pense que l'effort d'éducation auquel vous faites allusion, est un effort qui est nécessaire, mais qui ne doit pas être dirigé uniquement vers les employeurs. De fait, beaucoup d'employeurs produisent, pour la gouverne de leurs employés, des brochures descriptives et des relevés. J'ai participé moi-même à plusieurs réunions d'information où on incite les personnes à apporter cette brochure à la maison. On organise des réunions d'information et on offre aux employés d'y amener leur conjoint pour qu'ils puissent poser leurs questions et répondre. Alors, on n'y voit pas d'objection. Je pense que c'est l'autre volet de la réponse que vous donnait M. Goyette: il n'y a pas d'opposition de la part des entreprises à informer les

[*Traduction*]

Mrs. Killens: There is one problem which very much concerns women. It may seem a small insignificant point, but I always like to mention it when I am meeting businessmen like yourselves. It concerns the disclosure of information to the spouse.

Of course, you will support that it is absolutely necessary to disclose information to the employee. However, my problem is to try to sensitize businessmen to the need to provide this information to the spouse. Do you have anything against that?

Mr. Guérard: Allow me a general comment. You are speaking of the information that the employer must disclose to the employee with respect to the benefits of a pension plan.

Mrs. Killens: Yes, precisely. Or of the options, my friend.

Mr. Guérard: And of course of the options. This disclosure takes place within the framework of a contractual relation, or a contract between the employer and his employee. It is a contract for the rental of services, of work, and a contract which lies strictly between the employer and the employee. I really cannot see that an employer should have to send a T4 slip, or a wage stub to the employee's spouse. The situations are similar, if not quite exactly the same, because in the case of the salary, the beneficiary, of course, is the employee. In the case of a pension plan, the beneficiary is the employee as well as his beneficiaries. So there is a rather delicate problem of contract relationship here.

I rather hesitate to bring up a recent case mentioned in the newspapers. This fellow, whose case had been dismissed by the courts in fact, was suing his employer for having disclosed that this man had been running around. The fellow was a truck driver who was running around during work hours, and he was fired. His wife learnt that he had been fired for having run around during his work hours. So he sued his employer for having disclosed personal information between the employer and himself. His suit was rejected in court, but I think that one has to be most careful in these private and personal relationship between the employer and his employee.

Mrs. Killens: Mr. Chairman, thank you. Once again, I do hope that you will think about it.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mrs. Killens.

Mr. Guérard: If I may, Mr. Chairman, I would like to add to my response to Mrs. Killens. I believe that this matter of educating people in this regard is unnecessary, but it must not be directed solely to the employers. Indeed, many employers do produce various pamphlets and statements for their employees information. I myself have participated in many information meetings where people were invited to take these pamphlets home. Some companies organize some of these information meetings and allow the employees to invite their spouse, so that they can ask questions and get answers. So we do not see any objection. I think Mr. Goyette was answering from the other point of view: businesses do not object to informing the spouses. On the contrary. Marginal benefits represent considerable expenses to these businesses, and they

[*Text*]

conjoints. Au contraire. Les régimes d'avantages sociaux représentent des dépenses considérables pour les entreprises, et on aimerait bien qu'ils soient appréciés par toute l'unité familiale. Cependant, on ne croit pas que l'on puisse forcer les employés à informer leur conjoint s'ils ne le veulent pas. Dans certains cas, on prend des mesures très incitatives, et lorsqu'il n'y a pas d'objection, on va même expédier le relevé de prestations directement à la maison. Mais il faut offrir le choix à l'employé. Est-ce qu'il désire qu'on le lui adresse au travail ou s'il désire qu'on le lui adresse à la maison? S'il nous dit: Je ne veux pas que tu l'envoies à la maison . . . On n'est pas Dieu le Père pour essayer de redresser la philosophie de tout le monde. Vous pouvez être assurée que ce n'est pas du côté des entreprises qu'il y a réticence à mettre en valeur des régimes d'avantages sociaux pour lesquels elles dépensent des sommes très considérables.

Mme Killens: Merci.

M. Goyette: Je voudrais aussi souligner que je suis associé et que j'ai été associé à des entreprises qui incitaient les employés à partager avec les membres de leur famille immédiate l'information qui leur était fournie sur le régime de retraite de l'entreprise et sur les autres avantages sociaux. Enfin, en principe, je suis absolument d'accord, mais c'est l'obligation qui m'inquiète un peu.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I only have one question.

I am sure the representatives of the Montreal Board of Trade will recognize that the part of the private sector which has the least pension coverage is small business. But you do not wish us to mandate small business. I am asking you, then, have you any suggestions as to how we could get small business into the pension field so that those employees who are working for small businesses are covered?

• 1440

M. Guérard: Je ne sais pas si votre groupe de travail a reçu récemment un document qui a été publié par la Régie des rentes du Québec et qui analyse la non-participation des entreprises dans des régimes de retraites, et la non-participation des employés dans les régimes de retraites.., où qu'il existe un régime.

Le vice-président (M. Desmarais): Des régimes privés?

M. Guérard: Des régimes privés. C'est une publication tout à fait récente . . . Non!

Une très forte proportion des petites et moyennes entreprises, où il n'y a pas de régime de retraites suivant cette étude statistique, sont dans des secteurs d'activités fragiles et ce sont souvent des entreprises qui paient des taux de salaires qui sont assez bas. Si l'on fait une analyse des dispositions de l'appareil de retraites, on peut se rendre compte que les employés qui sont à bas revenus ont déjà, de la part des régimes publics, une couverture qui est suffisante, et même dans le cas de beaucoup de ces employés-là, le fait de contribuer à un régime de retraites leur fait perdre un supplément de revenu garanti

[*Translation*]

want to be recognized by the whole family unit. However, we certainly cannot force the employees to inform their spouse if they do not wish to do so. In certain cases, certain measures are taken to encourage this, and if there is no objection, the benefit stub is sent directly to the home. But the employee must have the choice. Does he wish to be handed them at work, or to be sent to the home? If he says that he does not wish it to be sent to his home . . . We cannot play God and try to straighten out everybody. You can be assured that it is not management which is reluctant to disclose the value of marginal benefits which are very costly to them.

Mrs. Killens: Thank you.

Mr. Goyette: I wanted to point out that I am in partnership, and I have been associated with these firms which encourage their employees to share with members of their immediate family any information which is provided on the pension plan and other marginal benefits of the firm. I agree with you in principle, but I am rather concerned about making it mandatory.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. Je n'ai qu'une question.

Les représentants de la Chambre de commerce de Montréal reconnaîtront sans doute que dans le secteur privé, ce sont les petites entreprises qui offrent le moins de régimes de pensions. Pourtant, vous ne voulez pas qu'on rende obligatoires les pensions pour ces petites entreprises. Alors, avez-vous des suggestions à faire quant à la façon d'inciter les petites entreprises à établir des régimes de pensions pour leurs employés?

Mr. Guérard: I do not know if your task force was recently sent a document published by *la Régie des rentes du Québec*, analysing the absence of involvement on the part of businesses and employees in pension plans, wherever it may be that this pension plan exists.

The Vice Chairman (Mr. Desmarais): Private pension plans?

Mr. Guérard: Private pension plans. It was very recently published . . . No!

According to those statistics, a very high percentage of the small and medium-size businesses where there are no pension plans operate in very vulnerable sectors, and they are often businesses that pay rather low wages. Now, if we analyze the pension system, we can see that the employees receiving low wages are already sufficiently covered by public pension plans; and for many of them, contributing to a pension plan would make them lose the guaranteed income supplement that they would otherwise get free. Moreover, these people are already

[*Texte*]

qu'ils recevraient autrement.., gratuitement. Et ces personnes-là sont déjà à un niveau de revenus minimum où ils ne peuvent vraiment pas se permettre de verser des cotisations.

Alors, dans le secteur des petites et moyennes entreprises, je pense qu'il faut en premier lieu soustraire celles où le besoin de couverture additionnelle n'existe pas. Ce n'est pas le cas de toutes les petites et moyennes entreprises. Il y en a qui sont riches et prospères. Et toutes n'ont pas des régimes de retraites.

Par ailleurs, dans beaucoup de ces entreprises-là, vous retrouvez des personnes qui participent à des régimes enregistrés d'épargne-retraite. Il y a des taux de participation assez élevés, particulièrement chez les gens qui sont à leur compte... Et c'est le cas de propriétaires d'entreprises à revenus élevés. Et ces gens-là participent à des régimes d'épargne-retraite. Il y a des régimes de participation différée au profit qui se transforment à la retraite en pension. Et il y a toutes sortes d'autres mesures qui sont prises par ces personnes-là pour préparer la sécurité financière de leur retraite.

Un régime de retraite formel n'est pas la seule façon pour un individu d'accumuler des actifs qui seront générateurs de revenu à la retraite. Et les statistiques de l'impôt montrent bien que même après 65 ans, ou n'importe quel âge, il y a une certaine proportion de personnes qui continuent à travailler, particulièrement dans les pratiques professionnelles, il y a des personnes, dis-je, qui administrent des affaires pour lesquelles le régime de retraites c'est un commerce, c'est une propriété, c'est une ferme. Alors.., particulièrement, lorsque vous tombez dans le secteur des petites entreprises, la variété des situations est considérable et une formule institutionnelle, comme un régime de retraites formel, n'est pas toujours une solution idéale ou nécessaire.

Ceci étant dit, je pense que l'on peut constater que dans les dernières années, il y a eu un vent de popularité plus grand des régimes de retraites dans les petites entreprises. Les groupes comme les chambres de commerce ont lancé des régimes multi-employeurs auxquels les petites entreprises peuvent participer à un moindre coût. L'Association des compagnies d'assurance a popularisé une formule de régime universel qui rend la participation à des régimes de retraites plus accessibles à des petites entreprises, et il y a une évolution qui se fait de ce côté-là. Mais je pense que lorsque l'on compare la participation des petites entreprises et des salariés de ces entreprises-là à un régime de retraites, il faut comparer non pas avec un objectif de 100 p. 100, mais avec un objectif qui est le nombre de ces personnes-là qui ont intérêt ou qui ont besoin de participer à un régime de retraites. Et une solution uniforme, ce n'est pas nécessairement une solution qui est meilleure.

Mr. Dantzer: Thank you very much. That is one question.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you. Mr. Reid.

Mr. Anthony Best (The Montreal Board of Trade): Many small enterprises are concerned not because they do not want to do it; rather, it is that nobody can find a way of evolving to the point where unemployment is not the first consequence of having something that is unilaterally applied across the

[*Traduction*]

at a very low income level, and therefore do not really have the means to contribute to a plan.

Therefore, concerning small and medium-size businesses, I think that we must start by removing those where the need for additional coverage does not exist. I will admit that it is not the case for all of them, because there are some that are rich and prosperous, and not all those in that category have pension plans.

In many of those businesses, there are nevertheless people participating in registered retirement savings plans. There is a particularly high level of participation amongst people on their own account... This is the case of owners of firms having high revenues, and these people are covered by registered retirement savings plans. There are also deferred benefit sharing plans, which become retirement benefits at retirement. These people also take many other means to establish their retirement's financial security.

A formal retirement plan is not the only way for one to accumulate assets which will generate revenue when retirement comes. The income tax statistics bear out that even after 65 years, or any age for that matter, there remains a proportion of people who continue to work, particularly in professions. There are people who administer businesses, from whom a pension plan is a business, a piece of property, a farm. Then... particularly in the small business sector, there is a great variety of situations, and a one and only institutionalized formula, such as a pension plan, is neither always the ideal nor the necessary solution.

This being said, I think that these recent years, pension plans have been more popular among small businesses. Groups like chambers of commerce have set up multi-employer plans making it possible for small businesses to participate in at a lesser cost. The Insurance Companies Association has popularized a formula for a universal plan, making the participation of small businesses in pension plans more readily available; there is therefore a trend towards that. Nevertheless, when one compares the participation rate of small businesses and of the employees of those businesses to something else, it must not be with a goal of 100%, but with the objective of reaching all those who need to participate in a pension plan, and whose interest it is to do so. Moreover, a unique uniform solution is not necessarily the best.

M. Dantzer: Merci beaucoup. Voilà pour une question.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci. Monsieur Reid.

M. Anthony Best (*The Montreal Board of Trade*): Bon nombre de petites entreprises sont préoccupées, non parce qu'elles ne veulent pas participer à un régime, mais plutôt parce qu'elles ne trouvent pas moyen de participer à un régime universel et uniforme sans que cela n'entraîne du chômage. En

[*Text*]

system. Many of these smaller companies are not in a position to rapidly absorb a cost change in their structure. We do not have a magic answer and I do not think many of the small companies have a magic answer. I do not think anyone would object in principle to what your question first suggested. Nobody has been able to find the magic answer which allows you to evolve into that and not create unemployment but allow those enterprises . . . which are major employers—to do it. It is not a negative reaction on the side of business here, in addition to the reasons Mr Guérard put forward. It is a genuine problem.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you. Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to make a comment on the question of coverage as well. But before doing so I would join you in saying that the number one problem across the country of common concern and interest is jobs. Perhaps increasing productivity and increasing employment should be a major concern of government. But having said this, I must remind you of the regional disparity across this country and the great variance in coverage.

Let me put it this way: You have responded to the effect that small business is operating on very close profit margins and very few employees of small business are covered. The comment was made that individually there are opportunities available to them through the Registered Retirement Savings Plans and money purchase agreements and otherwise. But by and large, we have found that small business does not provide opportunities nor does it participate in any way with its employees in providing for retirement income. Has, then, the Board of Trade or the Chamber of Commerce or any other business organization come together to provide an umbrella form of pension retirement plans to make these available on a group basis to small business and others?

Mr. Best: Mr. Guérard mentioned earlier that these kinds of plans are made available by both the Board of Trade and the Chamber of Commerce through insurance companies who put together a group plan that allows the members to buy into it. It is there. There are a variety of other plans available which are being sold. Speaking on a more personal level and working for an enterprise which is in some of this business, we actively understand, as an enterprise, that there is an underserved market there. I can just tell you there are active studies under way to find out ways of serving that market. This is not a perfect solution. We do not have a solution. There is something there, though, which addresses this.

Mr. Reid (St. Catharines): The comment has been made—and it should be emphasized—that the market is underserved. We have heard of the opportunities, but will it take a greater degree of education? What are you doing to persuade your

[*Translation*]

effet, bon nombre de ces petites entreprises ne sont pas en mesure d'absorber rapidement une modification de leur coût. Nous n'avons pas trouvé de solution magique, et je ne crois pas non plus que bon nombre des petites entreprises aient eu plus de succès. Je crois que personne ne s'opposerait en principe à votre question. Personne, cependant, n'a trouvé la réponse permettant d'adopter un régime, tout en ne créant pas de chômage, et donnant à ces mêmes entreprises la haute main sur la façon de s'y prendre. En conséquence, la réaction du milieu des affaires n'est pas négative pour le plaisir d'être négative; c'est qu'un tel projet représente de véritables problèmes, à part les raisons invoquées par M. Guérard.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci. Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président. J'aimerais, moi aussi, poser une question sur l'étendue de la protection. Auparavant, toutefois, je me rangerai à votre avis d'après lequel le problème le plus important dans notre pays, celui qui nous préoccupe le plus, c'est l'emploi. Peut-être que l'augmentation de la productivité et de l'emploi devrait être une des principales préoccupations du gouvernement. Cependant, je dois vous rappeler l'existence des disparités régionales et des grands écarts existant sur le plan de la protection.

Je vais m'exprimer de la façon suivante: vous avez affirmé que les petites entreprises ont des marges de bénéfices très minces et que très peu de leurs employés sont protégés par un régime. Vous avez ensuite ajouté que sur le plan individuel, ces employés pouvaient profiter de la possibilité qu'il y a d'adhérer à des régimes enregistrés d'épargne-retraite, à des régimes à cotisations, et autres. Cependant, en général, nous nous sommes rendu compte que les petites entreprises n'offrent pas de telles possibilités ni ne participent en aucune manière, avec leurs employés, à un régime quelconque en prévision de leur retraite. J'aimerais donc savoir si le *Board of Trade*, ou la chambre de commerce, ou tout autre organisme des milieux d'affaires, a réussi à concevoir un régime de retraite «parapluie» auquel pourraient adhérer des groupes de petites entreprises, et autres?

M. Best: M. Guérard a mentionné plus tôt que ce genre de régime est offert à la fois par le Board of Trade et la Chambre de commerce, par l'entremise de compagnies d'assurances, qui conçoivent un régime de groupe auquel peuvent adhérer ses membres. Cette possibilité existe donc. On vend également d'autres régimes. De façon un peu plus personnelle, et étant donné que je travaille pour une entreprise oeuvrant quelque peu dans ce domaine, je tiens à dire que nous sommes conscients du fait qu'il existe un marché qu'on n'a pas suffisamment rejoint à cet égard. Je puis également vous assurer que des études poussées sont en cours afin qu'on trouve les moyens de servir cette clientèle possible. Il n'y a pas de solution parfaite à l'heure actuelle, nous n'avons pas de solution, mais il existe déjà quelque chose.

M. Reid (St. Catharines): On a bien dit qu'on n'a pas réussi à desservir ce marché suffisamment, et il importe de le souligner. On a bien parlé des occasions offertes, mais est-ce qu'il faudra éduquer davantage le public? Que faites-vous pour

[*Texte*]

members to participate in these umbrella programs? Do you see, in the foreseeable future—let us say the next five years—an increase in the participation of that market whereby a larger percentage of employees will be so covered?

Mr. Best: There is one interesting comment, which I will pass over to Mr. Guérard. I think this committee is going to do a large part of this. You are asking a lot of public questions and raising public awareness . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): All we need is your backing.

Mr. Best: Generally speaking, the education level on the part of the public is low. It is a known fact that people do not want to put away the benefits of spending money today for something they are going to benefit from 25 years from now. This is a very difficult thing to convince people to do. It is the awareness and education process which is critical. It is this committee and other things like it which is going to have a positive impact. It cannot be done by one group alone. It is a massive education job.

Mr. Dantzer: If they had five years in order to concentrate their thinking, do you think this would help? Would it concentrate their thinking if we said we will give you five years to get with it or we will mandate?

• 1450

Mr. Best: I think what is going to happen if you do that, Mr. Dantzer, is the corporations will pay attention. I do not think you are going to change human behaviour that quickly. I do not think necessarily all of those people out there who are in these little situations are going to change that quickly. You have two sides to this. One is the company you can deal with because they are financially motivated and survival is important. I am not sure you are going to get the employees to go with it in a situation where the company simply says, hey, I have to put up with this.

Mr. Guérard: If I may add an answer to your question, in our brief we have supported the introduction of RPAs. I think you should not underestimate the effect this will have. Presently, it is cumbersome for an employer to contribute to an RRSP. You have to circumvent the law. Even though the government says from one side of its mouth that we should have more such pension accounts, it is very difficult to do it now. By facilitating contributions by employers directly into an individual employee account the RPA will make it much easier for small business to contribute to pension plans on behalf of their employees because no doubt for small concerns the money purchase approach is the easier approach. Simply by removing that hurdle you will increase the number of such plans.

[*Traduction*]

persuader vos membres d'adhérer à ces programmes «parapluies»? Dans un avenir prévisible, disons au cours des cinq prochaines années, prévoyez-vous un accroissement de la participation de la part de ce marché, de telle sorte que davantage d'employés seront protégés?

M. Best: Il y a une observation intéressante à faire, que je céderai à M. Guérard. Par ailleurs, je crois que c'est votre Comité qui s'occupera largement d'informer les gens. Vous posez en effet beaucoup de questions en public et sensibilisez beaucoup la population . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous n'avons besoin que de votre appui.

M. Best: En général, le niveau de connaissance du public est faible. Ainsi, il est connu que les gens ne veulent pas toujours mettre de côté de l'argent qu'ils peuvent dépenser aujourd'hui, au profit d'un bénéfice qu'ils pourront retirer dans 25 ans. Il est très difficile de convaincre les gens de faire cela, mais il s'agit d'un processus éducatif dont l'importance est primordiale, et c'est votre Comité et d'autres initiatives analogues qui auront des répercussions positives à cet égard. Il n'y a pas qu'un seul groupe qui puisse assumer cette responsabilité, car elle est très vaste.

M. Dantzer: Si l'on donnait cinq ans aux entreprises pour organiser leurs idées là-dessus, croyez-vous que cela aiderait? Est-ce que cela les inciterait à se concentrer sur la question si nous leur disions qu'elles ont cinq ans pour se préparer, après quoi nous imposerons quelque chose?

M. Best: Si vous faites cela, monsieur Dantzer, les sociétés en tiendront compte. Je ne crois pas cependant que vous pourrez modifier le comportement humain aussi rapidement. En conséquence, tous ceux qui connaissent ces situations dans les petites entreprises ne vont pas évoluer aussi vite. Il y a aussi deux faces à cette médaille. L'une est qu'on peut toujours influencer l'entreprise, parce qu'elle est motivée sur le plan financier et parce que sa survie lui importe. Je ne suis cependant pas aussi certain qu'on puisse obtenir des employés qu'ils emboîtent le pas simplement parce que l'entreprise leur dit qu'elle doit assumer cette responsabilité.

M. Guérard: Si vous le permettez, j'aimerais ajouter quelque chose, à savoir que notre mémoire appuie la création de comptes de pension enregistrés. Or, je crois qu'il importe de ne pas sous-estimer les répercussions que cela peut avoir. À l'heure actuelle, il est assez compliqué pour une entreprise de cotiser à un régime enregistré d'épargne-retraite, car il faut contourner la loi. En effet, même si le gouvernement affirme d'une part que nous devrions disposer d'un plus grand nombre de ces régimes, d'autre part, il rend la chose très difficile à effectuer. C'est pourquoi le fait de faciliter la cotisation de la part de l'employeur à un compte de pension enregistré, au nom d'un employé individuel, rendra la participation des petites entreprises aux régimes de retraite beaucoup plus facile, car il ne fait pas de doute que dans ces entreprises, le régime de cotisation est le plus facile à administrer. En éliminant cet obstacle, on augmentera donc le nombre de ces régimes.

[*Text*]

Mr. Reid (St. Catharines): No doubt, Mr. Chairman and gentlemen, there is a double aspect to this; the attitude of the employee as well as the attitude of the employer. We want to place the emphasis on the attitude of the employers with respect to their responsibility to their employee so they will have the benefit of a retirement program in the years to come. But let us make a further reference to the employers themselves. The green paper talks in terms of equity and fairness as among employers. We were told that in some instances where the employer has a pension plan, he is in an uncompetitive position with persons in the same industry who do not have a pension plan. Now, you already expressed yourself as being personally opposed to mandatory coverage. But so that we can have equity and fairness, how do you consider we should approach it without mandating and whether ensuring there is a basic plan available to everyone in your types of business?

Mr. Guérard: I think the answer to the preceding question contains part of the answer to that question. There is already access to anybody who wants to contribute up to $5,500 or 20% of earnings to a registered pension plan right now. So the fairness or the lack of fairness is not that much in excess because, officially, $5,500 is a high amount at the level of income. It is the extent to which people avail themselves of the possibility that is variable, but to what extent should we apply compulsion to the individuals even though that compulsion is applied to the employer?

Pension plans do not create wealth. They just are redistributed. If a small business does not have the money or if its employees rather have salaries than pension, to what extent should we interfere with that? In many cases you will have a high proportion of young employees for which retirement is a very remote problem. If you think of the person just entering the labour force, and you find many of them in small business, he will work quite a few years before being, say, 30 or 35 years of age, at which point he will still have 30 or 35 years to accumulate some money in a retirement account. Human nature being what it is, it is no surprise that for a young employee of 22 years of age, saving for a pension is not high priority. Should we really tell him that he should put money in that pension account rather than change his car? Maybe I think he should, but I am not really prepared to force him to do so.

Mr. Reid (St. Catharines): But, Mr. Chairman and gentlemen, you leave us with a problem. For instance, we have been told very frequently, unless a young employee starts making his contributions to retirement fund, he will have an inadequate retirement fund when he comes to retiring. First of all, a question might be asked of you as leaders in business. Have you considered at all what percentage of payroll should go into a pension fund and at what age should this begin,

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président et messieurs, il ne fait pas de doute qu'il y a deux aspects à la chose, c'est-à-dire qu'il faut tenir compte à la fois de l'attitude de l'employé et de celle de l'employeur. Nous désirons, quant à nous, insister sur la responsabilité de l'employeur à l'endroit de l'employé, afin que ce dernier dispose d'un régime de retraite dans les années qui viennent. Ajoutons cependant encore quelque chose au sujet des employeurs. Le livre vert parle d'équité et de justice à leur sujet. On nous a dit que dans certains cas où l'employeur s'est doté d'un régime de pension, son entreprise s'en trouve plus vulnérable par rapport aux autres, dans la même industrie, qui n'ont pas mis sur pied de régime de retraite. Or, vous avez personnellement pris parti contre une protection obligatoire. Cependant, si nous voulons faire en sorte qu'il y ait de l'équité et de la justice dans ce domaine, comment devrions-nous faire évoluer la question sans imposer de protection obligatoire, afin qu'il y ait un régime minimal accessible à tout le monde dans votre genre d'entreprise?

M. Guérard: Je crois que la réponse que nous avons donnée à la question précédente contient une partie de la réponse à ce que vous venez de nous demander. En effet, il y a déjà possibilité, pour qui que ce soit, de cotiser jusqu'à 5,500 dollars, ou 20 p. 100 de ses gains, à un régime enregistré de retraite. On ne peut donc dire qu'il y a si peu d'équité, parce que 5,500 dollars est une somme importante sur le plan du revenu. Ce qui varie, c'est la mesure dans laquelle les gens se prévalent de ce droit de cotiser. Mais dans quelle mesure devrions-nous obliger ces derniers à le faire, même si nous étendons la même obligation à l'employeur?

Les régimes de pension ne créent pas de richesse; ils ne font que la redistribuer. Si une petite entreprise ne dispose pas de l'argent nécessaire, ou si ses employés préfèrent obtenir une rémunération élevée plutôt que des pensions, dans quelle mesure devrions-nous nous immiscer là-dedans? Dans bon nombre de cas, un pourcentage important des jeunes employés considéreront la retraite comme une réalité très éloignée. Si l'on pense par exemple à quelqu'un qui vient d'entrer dans la population active, le genre de personnes qu'on retrouve en nombre dans les petites entreprises, il ou elle travaillera un bon nombre d'années avant d'atteindre 30 ou 35 ans, âge auquel il lui restera encore 30 ou 35 ans pour accumuler des fonds dans un compte de retraite. La nature humaine étant ce qu'elle est, cela ne m'étonne pas que pour un employé âgé de 22 ans, les économies en prévision d'une pension ne constituent pas une grande priorité. Faudrait-il quand même lui dire qu'il doit verser de l'argent à son compte de pension plutôt que de changer de voiture? Même si je suis persuadé qu'il le devrait, je ne suis pas disposé à le forcer à le faire.

M. Reid (St. Catharines): Cependant, monsieur le président et messieurs, vous nous laissez avec un problème. Par exemple, on nous a dit très souvent que si un jeune employé ne commence pas, dès le début de sa vie active, à cotiser à son fonds de pension, il n'aura pas de revenu satisfaisant au moment de la retraite. D'abord, ma question s'adresse à vous en tant que chefs de file dans votre domaine d'affaires. Vous êtes-vous demandé quel pourcentage du salaire doit être mis à contribution dans un fonds de pension et à quel âge cela doit commen-

[*Texte*]

recognizing that as you leave it off it is a shorter period of time?

M. Goyette: Je voudrais dire au départ, qu'en fait de pourcentage, je ne pourrai pas vous en donner; mais je voudrais vous souligner qu'au Canada, et en particulier ici dans cette province, des contributions qui sont liées à la feuille de paye, qui sont reliées aux salaires payés, les contributions enfin.., de nature «taxes», ou autres contributions obligatoires, sont très élevées, et sont d'autant plus contraignantes qu'elles s'appliquent dans tous les cas où des salaires sont payés. Et je me réfère en particulier à des *payroll tax* de tous genres; ces contributions sont d'autant plus contraignantes quand l'entreprise n'est pas payante, ou fait peu de profits ou pas du tout. On a une foule de services publics maintenant, qui comptent pour leur financement sur des contributions spécifiques de ce genre-là. Au Québec, ici, pour n'en nommer que quelques-unes, il y a évidemment les contributions à l'assurance-chômage qui ont augmenté de façon considérable, les contributions au financement des programmes de santé, pour ne prendre que ces deux-là; et pour d'autres catégories aussi, il y a les contributions aux commissions de sécurité et de santé au travail, communément appelées ailleurs les *Workmen's Compensation Board*. Tous ces *payroll contributions*, ces taxes sur le *payroll* sont considérables. En réponse à votre question, monsieur Reid, je dis que les entreprises, et particulièrement celles qui ont des difficultés à vivre, trouvent le chemin difficile à parcourir quelques fois. Alors, je ne pourrais pas vous lancer un pourcentage sur ce que devrait être la contribution des employeurs. Mais je peux vous dire qu'elle est déjà passablement forte pour un nombre de programmes gouvernementaux et de programmes sociaux de diverses natures.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. I have listened very carefully to the comments made this afternoon. I notice in the recommendations that have been put before the committee, the first priority you have that the Board of Trade has accorded is to increasing the payments to those over the age of 65, the elderly who are living in poverty. You mentioned that the great majority of these people are women. I think you put quite a bit of emphasis on that. You came back to it. I would like to put that in the context of looking ahead because we have been discussing . . .

You said you did an analysis of companies that do not have pension plans and these are marginal companies. They are companies where often the income is fairly low of the employees that they might not be able to survive if additional costs were added to their payroll. You no doubt have found in making that analysis that the great majority of people in that low income bracket are women. In Canada today, 42% of the labour force is made up of women. Of the overall number of people who have any kind of access to private pension plans, only 22% are women.

Because this is primarily a question as to who is without coverage at the present time, my question is: Have you taken into consideration that what you might be doing and saying is

[*Traduction*]

cer, tenant compte du fait que plus on commence tard, plus la période est courte?

Mr. Goyette: To start with, I cannot give you a specific percentage, besides that I would like to underline that in Canada, and in particular in this province, the contributions that go along with the paycheque, that are a consequence of it, I mean taxes or other compulsory contributions, are very high and are very constraining, given the fact that they apply wherever wages are paid. I am thinking particularly of the many kinds of payroll taxes. Now, these contributions are all the more constraining where the business is not profitable or has very few profits. There are now a host of public services that must count on those specific contributions for their financing. In Quebec, for example, to name but a few, there are of course the unemployment insurance contributions, that have gone up dramatically, and the contributions to the financing of health programs. In other categories also, there are the contributions given to the *commissions de sécurité et de santé au travail*, commonly called elsewhere and in English the Workmen's Compensation Board. All these payroll contributions, these taxes on the payroll, are very high. So, to answer your question, Mr. Reid, I say that businesses, and particularly those having difficulty in surviving, sometimes find the road very rough. Given this, I cannot suggest a percentage for what should be the employer's contribution. I can only say that it is already relatively high in the case of certain government programs and various social programs.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président. J'ai écouté très attentivement ce qui a été dit cet après-midi. Dans les recommandations que la Chambre de commerce a soumises au Comité, la priorité a d'abord été accordée à l'augmentation des paiements destinés aux personnes âgées de plus de 65 ans qui vivent dans le besoin. Vous avez mentionné le fait que la grande majorité de ces personnes sont des femmes. Vous avez même insisté quelque peu là-dessus et y êtes revenus. J'aimerais replacer ces remarques dans une perspective d'avenir, car nous avons discuté de cela . . .

Vous avez affirmé avoir effectué une analyse des entreprises ne s'étant pas doté de régime de retraite, qui sont plutôt marginales. Il s'agit de sociétés accordant une rémunération assez faible à leurs employés, de telle sorte qu'elles ne pourraient peut-être pas survivre si on imposait des coûts additionnels aux salaires qu'elles doivent verser. Or, vous avez sans doute découvert, en faisant cette analyse, que la grande majorité des salariés les moins bien payés sont des femmes. Actuellement, 42 p. 100 de la population active, au Canada, est composée de femmes. Sur la totalité des personnes ayant accès aux régimes de pension privés, seulement 22 p. 100 sont des femmes.

Puisqu'on étudie principalement la question de la couverture à l'heure actuelle, je vous pose la question suivante: avez-vous considéré le fait que votre proposition ne servira qu'à garantir

[*Text*]

to guarantee that, 30 and 40 years down the road, there is still going to be an imbalance in the number of people over the age of 65 and living below the poverty line? These will still be women unless we do something about the imbalance in the situation existing today.

• 1500

M. Guérard: Dans votre question, M^me^ MacDonald, il faut distinguer deux aspects: vous vous référez à des statistiques sur la participation ou l'accès des femmes au régime de retraite . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui.

M. Guérard: Une étude de la structure de la main-d'oeuvre montre que présentement il y a une plus grande concentration de femmes.., vous citiez un chiffre, je crois, de 42 p. 100 dans certains types d'emplois qui sont moins bien rémunérés . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): *Over all.*

M. Guérard: *Over all.* Je pense qu'il y a une partie du problème qui est dans la structure du marché du travail et non pas dans l'appareil de revenus de retraites. Comme vous dites en anglais:*Two wrongs do not make a right.* Et je ne pense pas que c'est en introduisant une distorsion dans l'appareil de revenus de retraites qu'on va nécessairement améliorer la question du marché du travail.

Dans le comité de COPEM il y a des hommes et des femmes qui y participent, et il y a un certain nombre de ces femmes qui occupent des fonctions importantes dans des entreprises. Je crois qu'elles traduisaient par leur présence une évolution . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): *Five per cent*, (5 p. 100).

M. Guérard: . . . une évolution assez considérable du marché du travail. Et lorsque l'on compare les statistiques sur un certain nombre d'années, on s'aperçoit que . . . Et on a vu cette évolution-là en premier lieu dans les collèges, les universités, par les inscriptions dans certaines facultés qui étaient traditionnellement masculines, on a vu, dis-je, que les inscriptions se sont balancées. Il y a une évolution qui est assez considérable dans le marché du travail et les femmes de plus en plus.., pour commencer, participent au marché du travail. Je crois que les taux d'activités ont doublé en quelques décennies et elles participent dans des fonctions qui sont de plus en plus comparables à celles des hommes.

Alors, l'appareil de revenus de retraites ne fait que retraduire la réalité du marché du travail lorsque vous avez des pensions qui sont en pourcentage des salaires. Et l'évolution qui se fait dans le marché du travail, on la retrouve également dans les régimes de retraites, de sorte que si vous avez des taux de participation différents des femmes au marché du travail, et bien dans 20, 30 ou 40 ans d'ici, vous retrouverez une situation tout à fait différente des femmes en ce qui a trait à la distribution des pensions de retraites. Mais je ne crois pas que le système de retraites puisse changer la structure du marché du travail. Je pense que s'il y a un problème dans le marché du travail c'est là qu'il faut s'en occuper.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So you know what the trends are as released the other day. I would like to

[*Translation*]

qu'il y aura toujours un écart dans le revenu des pensionnés d'ici à 30 ou 40 ans? À moins que nous ne redressions le déséquilibre qui existe à l'heure actuelle, ce sera toujours des femmes qui vivront au-dessous du seuil de pauvreté.

Mr. Guérard: Mrs. MacDonald, your question must be divided into two parts. You referred to the figures regarding women's participation in or access to pension plans . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes.

Mr. Guérard: A study of manpower structure has demonstrated that at the moment there is a greater concentration of women in the less well payed jobs. I believe you quoted 42%.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): *En tout.*

Mr. Guérard: *En tout.* I think part of the problem stems from the structure of the labour market and not from the pension system. As they say, two wrongs do not make a right. I do not think that it is by introducing imbalance in the pension benefits scheme that we are necessarily going to improve the labour market situation.

There are both men and women on our economic promotion committee, COPEM, and a fair number of the women hold important positions in business. I think that their representation on the committee represents a certain evolution . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): 5 p. 100.

Mr. Guérard: . . . quite an evolution in the labour force. If you compare figures over the past few years, you will see that this is the case. The evolution started in the colleges and universities with women registering in faculties that had been preponderantly male. And now the labour market has changed considerably and there are more and more women who are active in the labour force. I think the participation rates have doubled in a few decades and women are carrying out more and more traditionally male duties.

So, the pension schemes only reflect the reality of the labour market as pensions reflect a percentage of salaries. With the evolution in the labour force, as well as in pension plans, women's positions are changing, and in 20, 30 or 40 years time the situation of pension benefits paid to women will be quite different. However, I do not believe that changing the pension system will change the structure of the labour force. There is a problem in the labour market that has to be solved first.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Puisque les chiffres sur les tendances actuelles ont été publiés récemment, vous en

[*Texte*]

point out that there is a larger gap between the average income of men and the average income of women than there was 10 years ago. The situation is getting worse, not better.

I really wanted to direct to you that those companies in areas where there is no kind of pension plan provided are by and large staffed more by women than by men. Yet these women want very much to be part of pension plans—I have talked to many of them—as opposed to instances you cited earlier when it was said the employees would not take a pension if they had the opportunity to do so. Time and time again, employees have told me exactly the opposite.

I am coming back to the same question of how that encouragement is offered to employers in small businesses such as beauty parlours where most employees are women who may have worked for 10 or 15 years, but no pension plan or corner drugstores where the employees are women. They do not get access to any pension plan. What we are really trying to do is find some way they can have access because they do not want to end up in the same circumstances as these women we are now trying to help and who are over the age of 65.

M. Guérard: Peut-être que je peux revenir à une première information que vous vouliez nous transmettre sur l'élargissement de l'écart entre les revenus des hommes et les revenus des femmes. Je travaille beaucoup dans le domaine des statistiques; je reçois fréquemment des rapports de ce genre-là, et c'est un peu comme des sondages. Je veux dire que chaque mois amène un nouveau rapport, et de temps en temps on a une démonstration très convaincante que l'écart s'élargit, et à un autre moment on a une démonstration très convaincante que l'écart se rétrécit. En fait, je crois que les comparaisons qui sont faites de façon plus exhaustive et qui tiennent compte de la distribution selon différents facteurs montrent que l'évolution, dans le marché du travail, de façon globale est positive.

Maintenant, dans le marché du travail, chez les hommes et chez les femmes, vous retrouvez deux niveaux de marché, et cette différence-là est peut-être plus forte chez les femmes à cause de traditions sociales ou culturelles. Vous en avez un certain nombre qui travaillent dans les petites entreprises et qui voient dans leur travail un revenu d'appoint plus qu'un revenu permanent qui doit être remplacé à la retraite. Elles travaillent pour aller en Floride, pour faire un voyage, et il est très difficile de les convaincre, j'ai essayé de le faire dans un certain nombre d'entreprises, de participer à un régime de retraites. Par contre, d'autres femmes sont très intéressées à participer à un régime de retraites. Je pense que tant chez les hommes que chez les femmes on retrouve des personnes qui sont intéressées à participer à un régime de retraites, et on retrouve des personnes qui sont très difficiles à convaincre de participer à un régime de retraites.

Les entreprises auxquelles vous vous référez ont ni plus ni moins que les mêmes difficultés, les mêmes encouragements à établir ou à financer des régimes de retraites. Et je pense que c'est une amélioration générale de l'environnement qui va

[*Traduction*]

êtes au courant. Je vous signale qu'il y a un plus grand écart entre le revenu moyen des hommes et celui des femmes qu'il y a dix ans. La situation va en s'empirant et non pas en s'améliorant.

Je tiens à vous faire remarquer que le personnel des entreprises où il n'y a pas de régime de pension comprend plus de femmes que d'hommes. Pourtant, à force d'en avoir discuté avec beaucoup d'entre elles, je sais qu'elles voudraient participer aux régimes de pension, contrairement à vos témoignages antérieurs, qui laissent entendre que les employées ne participeraient pas aux régimes de pensions si l'occasion leur était offerte. Maintes et maintes fois, des employées m'ont dit exactement le contraire.

Je reviens à cette question des stimulants que l'on offre aux employeurs de petites entreprises, comme les salons de coiffure, où la plupart des employés sont des femmes qui y travaillent depuis dix ou quinze ans. Pourtant, on ne prévoit pas de régime de pensions pour les employés des pharmacies, qui sont, encore une fois, des femmes pour la plupart. Elles n'ont aucune possibilité de participer à un régime de pension. Il faut trouver un moyen de les faire participer, pour qu'elles n'aboutissent pas dans la même situation financière que ces femmes que nous essayons d'aider à l'heure actuelle, et qui ont plus de 65 ans.

Mr. Guérard: Allow me to come back to the first point you made regarding the widening gap between men and women's incomes. I work with statistics a lot and I receive reports of this type quite often. They are something like surveys. I mean that there is a new report with every month and, from time to time, very convincing proof that the gap is widening. However, we also get very convincing proof that the gap is getting narrower. Actually, I believe that the more exhaustive studies that take other factors of distribution into account demonstrate that there is a positive trend in the labour force, generally speaking.

Now, there are two types of employee in the labour force. Women are perhaps more of the first type than the second for social and cultural reasons. Some work in small businesses and see their job as back-up income rather than as a permanent income that is to be replaced by pension benefits upon retirement. They work to go to Florida, to travel, and it is very difficult to convince them to participate in pension plans. I know because I try to do so in a few businesses. However, other women are very interested in participating. I think there are just people, whether they be men or women, who are interested in participating in a pension plan and others who are very difficult to convince.

The businesses you mention are no exception. They have the same problems and offer the same encouragements to participate in pension plans. I think an overall improvement in the

[*Text*]

contribuer à augmenter la participation, tant des hommes que des femmes, dans les petites entreprises, aux régimes de retraites.

Encore une fois, il faudrait voir quelle est la proportion les besoins qui y sont remplis. Personnellement je ne crois pas que l'objectif c'est nécessairement d'atteindre 100 p. 100 de participation.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Goyette, monsieur Guérard, monsieur Best, madame Massicotte je vous remercie infiniment de votre présentation. Elle sera très utile pour le Comité.

Une voix: Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): Nous avons maintenant le Conseil du patronat du Québec: M. Sébastien Allard et M. Ghislain Dufour; MM Provost et Beauregard.

• 1515

Monsieur Allard, messieurs, notre façon de procéder, jusqu'à maintenant, a été de demander aux témoins de faire un bref résumé de leur présentation afin de laisser suffisamment de temps aux membres du Comité pour poser leurs questions.

Ceci dit, je vous présenterai maintenant mes collègues. Voici M. Weatherhead, de Toronto; M^me^ Killens de Saint-Michel, à Montréal; M. Dantzer, de Colombie-Britannique; M. Reid de St. Catharines, en Ontario et M^lle^ MacDonald de Kingston et les Iles.

Auriez-vous l'obligeance de nous présenter vos collègues, avant de commencer?

M. Sébastien Allard (président, Conseil du Patronat du Québec): Il y a ici tout d'abord M. Rhéal Provost, le directeur de la rémunération à l'Alcan. Il y a également M. Ghislain Dufour, que tout le monde connaît, je crois, et qui est vice-président exécutif du Conseil du patronat. M. Denis Beauregard, qui se trouve, je ne sais trop où, mais qui nous joindra plus tard, est le directeur de la recherche, également au C.P.Q. Mon nom est Sébastien Allard et je suis le président du Conseil du patronat.

Il me fait plaisir d'être ici aujourd'hui pour discuter de notre mémoire avec vous. Je ferai, comme vous l'avez suggéré, monsieur le président, un très bref résumé de notre présentation. D'ailleurs, cela me convient, puisque nous disposerons ainsi de plus de temps pour les discussions et pour les réponses aux questions que vous nous poserez.

Dans notre mémoire, nous avons brièvement fait état des grands principes dans lesquels nous croyons beaucoup. Le premier de ces grands principes est celui qui veut, selon notre point de vue, que le contrôle de l'économie demeure entre les mains du secteur privé. Je dis cela parce que, si on regarde le Livre vert, on pourrait croire qu'il a tendance à vouloir centraliser et contrôler davantage les ressources financières dans les régimes de rentes, que ce soit ceux de l'État ou ceux du secteur privé qui pourraient être controlées dans une certaine mesure par l'État. Évidemment, nous nous objectons fortement à cela. Nous ne voulons pas que l'État contrôle davantage de ressources financières par le moyen des régimes

[*Translation*]

atmosphere of small businesses will help to increase participation in pension plans by men as well as by women.

However, I repeat that one would have to consider what proportion of the needs are being met. I do not think that our objective is necessarily 100% participation.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Goyette, Mr. Guérard, Mr. Best, Mrs. Massicotte, thank you very much for your presentation. It will be very usefull to the committee.

An hon. Member: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): We will now hear the *Conseil du patronat du Québec* represented by Messrs. Sébastien Allard, Ghislain Dufour, Provost and Beauregard.

Mr. Allard, gentlemen, our usual method of procedure has been to ask the witnesses to give a brief summary of their presentation to allow enough time for questions from the committee members.

With that, I would now like to introduce my colleagues. This is Mr. Weatherhead, from Toronto; Mrs. Killens, from Saint-Michel, in Montreal; Mr. Dantzer, from British Columbia; Mr. Reid, from St. Catharines, Ontario, and Miss MacDonald, from Kingston and the Islands.

Would you mind introducing your colleagues before you begin?

Mr. Sébastien Allard (President, *Conseil du patronat du Québec):* First of all, there is Mr. Rhéal Provost, who is director of the pay section at Alcan. There is also Mr. Ghislain Dufour, whom everyone knows, I think, Executive Vice-President of the Conseil du patronat. Mr. Denis Beauregard is somewhere and will join us later and he is director of research with the Conseil. I am Sébastien Allard, President of the Conseil du patronat.

I am pleased to be here today to discuss our submission with you. As you have suggested, Mr. Chairman, I will provide a brief summary of our presentation. This procedure suits me, actually, because it will allow more time for discussions and answers to any questions you may have.

In our brief, we outline the main principles in which we firmly believe. The first of those principles is that, in our view, the control of the economy must remain in the hands of the private sector. I make that point because the green paper leaves the impression that there is a desire to centralize and exercise greater control over pension funds, whether they be public or private plans, which, to a certain extent, may be controlled by the state as well. Obviously, we strongly object to this suggestion. We do not want the state to gain more control over financial resources through pension plans. We would have the existing funds and any additional funds remain with the private sector.

[*Texte*]

de rentes. Nous voulons laisser tout ce qui existe maintenant et tout ce qui pourrait s'y ajouter, entre les mains du secteur privé.

Un autre grand principe que nous avons voulu conserver, c'est la liberté de l'individu. Il devrait pourvoir lui-même à ses besoins en ce qui regarde la retraite et aussi choisir les moyens par lesquels il voudrait répondre à ces besoins, plus tard. Je comprends que l'État veuille assurer un minimum de revenu aux gens qui sont à leur retraite, mais nous croyons que l'individu est le premier qui doit essayer d'établir, par les moyens qu'on met à sa disposition, le revenu qu'il aura à la retraite. L'État pourrait, en second lieu et même en troisième lieu, suppléer ou compléménter, mais non pas se substituer à l'individu.

Nous reconnaissons également aux entreprises et aux employeurs un certain rôle. Les employeurs des individus pourraient, eux aussi, et devraient apporter une contribution, dans la mesure de leurs moyens, aux revenus de retraite que les individus auront lorsqu'ils auront atteint cet âge. Souvent, quand on regarde le Livre vert — et on le constate lorsqu'on discute de régimes de rentes avec les gouvernements — on semble parfois avoir tendance à confondre certaines choses, comme le revenu des personnes qui sont aujourd'hui à leur retraite avec celui des gens qui seront retraités dans l'avenir. Il est vrai qu'actuellement, certaines personnes qui n'ont pas un revenu suffisant, sont déjà à leur retraite, parce qu'il y a 25, 30 ou 40 ans, on n'avait pas prévu cette période-là. Le moyen de répondre à ces besoins-là, et on reconnaît qu'il y en a des besoins et qu'ils sont réels, ne serait pas, selon nous, une bonification du régime actuel de rentes, mais d'autres moyens, comme le supplément de revenu garanti. Il n'y a pas lieu, croyons-nous, d'obliger les individus qui sont aujourd'hui actifs à céder une partie de ce qu'ils peuvent vouloir mettre de côté pour leur retraite, dans le but de compléménter le revenu de ceux qui sont déjà à leur retraite et qui n'ont pas un revenu adéquat.

Nous suggérons ces priorités: d'abord l'individu, en deuxième lieu, l'employeur et en dernier lieu, l'État qui doit compléménter les revenus de retraite. Tout cela devrait se fait en tenant compte des ressources et des moyens de chacun et en particulier des moyens de l'État. Je ne suis pas de ceux qui pensent que les ressources de l'État sont illimitées car, en réalité, elles sortent d'où? Des poches des contribuables. Donc, il faut tenir compte des ressources de l'État pour établir un régime de pensions qui représenterait ce à quoi les gens aspirent.

On a reconnu cet aspect, je crois, dans le Livre vert, en constatant que le public appuie ce point de vue-là. L'opinion générale du public, à l'égard des programmes nationaux qui obligent les particuliers à assurer eux-mêmes leur retraite, dans une certaine mesure, du moins, est qu'on ne doit pas s'en remettre entièrement aux transferts de l'État. C'est le point de vue qui est exprimé dans le Livre vert et qui serait transmis, à ce qu'on nous dit, par l'opinion publique.

Donc, les individus viendraient en premier lieu, les entreprises ensuite et l'État en dernier lieu.

[*Traduction*]

Another important principle we would like to preserve is that of individual freedom. The individual should be able to see to it that his needs are met upon retirement and should also choose the means whereby he or she will satisfy those needs later on. I understand the state's wishing to guarantee a minimum income to retired people, but we believe that the individual, through the means available to him, should have the primary responsibility for the income he or she will receive upon retirement. As a second or even third resort, the state could supplement the income in some way, but not act on behalf of the individual.

We also recognize that businesses and employers have a certain role to play. Employers of these individuals must also make a contribution, within their means, to the incomes individuals will receive when they reach retirement age. In the green paper and in discussions of pension plans with governments, there is a tendency to confuse issues like the income of retired people today with that of people who will be retired in the future. At the moment, it is true to say that some retirees do not receive sufficient income because there was no provision for retirement 25, 30 or 40 years ago. The way to meet those needs, and we recognize that there are real needs, is not, in our opinion, through an improved pension plan but through methods like the Guaranteed Income Supplement. We do not feel that individuals who are active today should be obliged to hand over a portion of what they may want to put aside for their retirement in order to supplement the income of those who are already retired but whose income is inadequate.

We suggest the following order of priority: First, the individual, second, the employer and third, the state, who should supplement retirement incomes. All this, while taking into account the resources and means of each, particularly those of the state. I am not one of those people who feels that state resources are unlimited, because, really, where do they come from? From the taxpayer's pocket. So, in setting up a pension plan commensurate with people's aspirations, the state's resources must be taken into account.

This point has been recognized in the green paper and it is mentioned that the public supports this view. The general opinion on national programs where individuals have to insure their own retirement incomes is that, to a certain extent at least, we should not rely entirely on transfers of public funds. This point of view is expressed in the green paper and is upheld, according to our information, in public opinion.

So, individuals first, businesses next, and the state last.

[*Text*]

Le vice-président (M. Desmarais): Pourriez-vous parler un peu plus lentement? Nos traducteurs ont de la difficulté à vous suivre.

M. Allard: Je m'excuse! On me le répète souvent. Je vais me mettre en petite vitesse . . . je vais essayer à tout le moins. J'essaie de couvrir le plus de points possibles dans le moins de temps possible.

Nous avons observé, toujours en parlant des possibilités, que si la règle voulait que l'impôt n'affecte que les revenus destinés à la consommation, et non pas le capital et les revenus investis, il y aurait plus de facilité pour les individus et aussi pour les entreprises de prévoir des fonds nécessaires aux régimes de pensions.

L'autre principe que nous défendons, c'est celui qui veut qu'au point de vue de la sécurité, il serait préférable que les fonds investis dans les fonds de retraite soient gérés par le plus grand nombre possible d'institutions financières. Je pense que ce serait sage, d'abord, et ce serait une façon d'assurer la sécurité de ces fonds. Cela signifie également de ne pas mettre tous les oeufs dans le panier de l'État.

Or, voilà les grands principes. La deuxième partie de notre mémoire avait trait à nos interrogations, c'est-à-dire les questions que nous nous posons. Une de ces premières questions touche les coûts, tant de l'amélioration des régimes actuels de rentes que l'élargissement des régimes.

• 1525

Nous ne sommes pas certains qu'une étude adéquate ait été faite de ces coûts. Si elle a été faite et qu'elle est adéquate, nous demanderions que les résultats, les données de ces études nous soient transmises ou soient transmises au public afin que le public puisse parler en connaissance de cause de ces changements possibles aux fonds de retraite.

A ce moment-ci, nous ne disposons pas de ces données et il devient alors difficile de juger les coûts, tant pour aujourd'hui que pour l'avenir. Lorsqu'on parle de régime de rentes, c'est une question de long terme. Donc, il faudrait en être certain. D'ailleurs, les gouvernements, généralement, exigent cela des entreprises qui ont des fonds de retraite. Elles soumettent régulièrement des études actuarielles pour savoir où le fonds en est rendu. Il nous semble raisonnable que l'on ait la même exigence en ce qui concerne l'État.

Nous avons signalé une autre chose et elle a trait aux propos que je viens de tenir. Qui paierait pour les améliorations au régime ou l'élargissement du régime actuel? Il nous a semblé qu'une des remarques qui a été faite dans le Livre vert était empreinte d'une extrême naïveté et vous me permettrez de le dire! On suggère que les employeurs absorbent les coûts d'une part, en augmentant les prix et, d'autre part, en diminuant les taux d'augmentations de salaires. C'est incroyable à mon point de vue de lire une chose semblable dans le Livre vert! Le premier ministre lui-même, il n'y a pas longtemps et même depuis environ un an et demi, parle de restrictions de toutes sortes, de réserves etc. Mais, dans le Livre vert, on ose dire: Ce sera facile, on augmentera les bénéfices mais vous autres, les entreprises qui allez les payer, eh bien, augmentez les prix!

[*Translation*]

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Could you speak more slowly, please? Our interpreters are having trouble following you.

Mr. Allard: Excuse me! This is often pointed out to me. I will move into lower gear, or try, at least. I endeavour to cover as much ground as possible in the least time possible.

Still in the realm of possible options, we have observed that if income tax only affected consumer income and not capital or invested income, individuals as well as business would be in a better position to contribute the funds required to pension plans.

The other principle we defend is that it would be preferable, in the interests of security, that investments in retirement funds be managed by as many financial institutions as possible. This would be a wise move and would ensure the security of the funds. It also means that we would not be putting all our eggs in the state basket.

So, those are the main principles. In the second part of our brief, we dealt with our questions, our queries. One of the first questions relates to the cost of improving, as well as extending, present pension plans.

We are not convinced that there has been a thorough study of these costs. However, if so, we would ask that the results, the data from these studies be sent to us or published so that the general public will know what to expect from these possible changes to the pension funds.

At this point, we do not have this data and, so, it is difficult to estimate the present as well as future costs. Pension plans are a long-term affair. So, we must be certain of our facts. In fact, governments generally require this type of information from businesses with pension plans. They submit actuarial studies regularly to keep the government up-to-date on the pension fund. It therefore seems a reasonable request to make of the state in return.

There is one other point we raised and it follows upon what I just said. Who is going to pay for the improvements to/or extension of the present plan? One of the statements in the green paper illustrated great naivety, if I may say so. The suggestion was that employers absorb the costs by increasing prices on the one hand and, on the other, by reducing the rates of salary increases. This was an astonishing thing to find in the green paper. The Prime Minister himself mentioned restrictions of various kinds, reserves and so forth not too long ago, perhaps a year and a half ago. However, the green paper dares to suggest that it would be easy to resolve the problem, that the government would merely increase the benefits, and the businesses would pay for the increases by increasing their

[*Texte*]

Cela semble simple, mais ça n'a aucun bon sens! À notre avis, c'est de la naïveté.

Dans l'autre partie, on dit: Réduisez les augmentations de salaires. Je ne sais pas comment on négociera cela avec les syndicats! Essayez de leur dire: Eh bien, on vous donnera des salaires moins élevés parce qu'on veut que cet argent soit mis de côté pour vos vieux jours! Je ne voudrais pas être pris pour vendre ça aux syndicats! Ce ne serait pas facilement vendable, non plus. D'ailleurs, si un certains nombres de régimes privés actuels peuvent paraître inadéquats ou sont inadéquats, ou, chez beaucoup de petites et moyennes entreprises, s'ils sont inexistants, c'est justement parce que les syndicats veulent avoir le maximum aujourd'hui. Ils ne sont pas prêts à faire des concessions pour que l'employeur ait de l'argent pour plus tard. On se préoccupe de maintenant; plus tard, on ne s'en soucie pas tellement.

Voilà cette remarque que je ne pouvais ignorer, même dans un bref résumé.

Une autre erreur, à notre point de vue, qui est souvent faite, c'est de comparer les régimes privés avec les régimes offerts aux employés de la Fonction publique. La Fonction publique, le gouvernement n'a pas à se soucier — il devrait le faire mais je pense qu'il ne se soucie pas — de ce qui se produira au bout de la ligne si l'on a un plan de pensions qui est extrêmement généreux comme celui de la Fonction publique. Le déficit . . . quelqu'un devra le couvrir éventuellement. Mais aucune entreprise privée ne peut fonctionner de cette façon-là, en disant: On va être le plus généreux possible et les déficits, au bout de la ligne, ce n'est pas important. Dans l'entreprise privée, les déficits, c'est très important!

Pour les entreprises donc, le coût des régimes de retraites en est un qui s'additionne à beaucoup d'autres. Quand on regarde le Québec — mais il n'y a pas qu'au Québec, même si c'est notre chez soi, le Québec . . . et que l'on voit toutes ces taxes, tous ces impôts qui sont calculés sur la masse salariale. C'est devenu un fardeau très lourd pour les entreprises. Quand on parle du régime de l'État, eh bien, cela fait partie de ce fardeau qui est lourd et qui est imposé aux entreprises. Cela peut être un coût parmi d'autres. Tous ces coûts-là accumulés font que les entreprises ont beaucoup de difficultés à respirer aujourd'hui au Québec.

Je serais tenté, même si ce n'est pas le sujet à l'ordre du jour aujourd'hui, de dire que l'assurance-chômage aussi devient un fardeau de plus en plus lourd. Mais, d'une certaine façon, les régimes des rentes publics et l'assurance-chômage, on a tendance à les adultérer — si je puis me permettre cette expression — en mettant là-dedans toutes sortes de choses qui, à notre point de vue, ne leur appartiennent pas. On l'a fait avec l'assurance-chômage et on pourrait être tenté de le faire également avec les régimes de pensions.

Un autre point de vue que nous avons exprimé est la question de l'argent qui est utilisé par les gouvernements par le biais des fonds de retraite du Canada et du Québec. C'est de l'argent qui est prêté au gouvernement mais jamais les gouvernements ne paient les intérêts sur ces emprunts. On emprunte de nouveau pour couvrir les intérêts. Ce n'est pas nous qui disons cela, c'est le Conseil national du bien-être

[*Traduction*]

prices. Very simple, but it makes no sense whatsoever! In our opinion, this is an extremely naive suggestion.

The other suggestion was to reduce salary increases. I do not know how you would negotiate that with the unions. Try telling them that their salaries will be cut because you want to put money aside for their old age! I would not want to have to sell that to the unions. It is not a very saleable position either. The very fact that certain private plans appear or are inadequate or are simply non existent in many small and medium-sized businesses indicates quite clearly that the unions today are after the maximum. They are not ready to make concessions so that the employer can put money aside for later on. People are worried about the here and now. They are not worried about what happens later.

I could not let that statement go without comment, even though my time is limited.

Another error we picked out, one that is made often, is the tendancy to compare private plans with the public service employees plans. The public service and the government are not concerned, although they should be, about the end result of a pension plan as generous as the one they offer. Someone will have to cover the deficit eventually. However, no private business can operate that way. No private business can decide to be as generous and not to worry about the deficits at the other end. In the private sector, deficits are very important.

So, the cost of pension plans is just one more cost that businesses have to bear. In Quebec, and I take this as an example because I know it, there are so many taxes to pay on the aggregate remuneration. It has become a very heavy burden for businesses. This is part of the state regime and is a heavy burden that businesses have to bear. It is perhaps only one of the costs, but if you accumulate them all, the result is that businesses have very little breathing space today in Quebec.

Although this is not quite on the agenda today, I am also very tempted to mention that unemployment insurance is becoming an increasingly heavy burden. Also, public pension and unemployment insurance plans are being adulterated, if I may use that expression, with many other things that do not rightfully belong. Unemployment insurance covers a whole variety of situations and the same thing may happen to pension plans.

We also expressed an opinion on the money used by governments through the Canada and Quebec Pension Plans. This money is lent to the governments who never pay any interest on these loans. There is further borrowing to cover the interest. This statement is not from us, but from the National Welfare Council. Recently, it stated that if governments paid interest, if they paid what they owed, the contributions would

[*Text*]

social. Il a dit récemment que si les gouvernements payaient leurs intérêts, s'ils payaient ce qu'ils doivent, il n'y aurait pas lieu d'augmenter les cotisations avant bon nombre d'années encore. Actuellement, lorsqu'on regarde le régime existant, on pense: Il va falloir très bientôt augmenter les cotisations parce que le régime sera en déficit.

Maintenant, si je veux y aller rapidement, j'en arrive à la question de l'inflation. Evidemment, et je pense que ce n'est pas la première fois que vous l'entendez, nos membres, les entreprises, sont opposés à une modification qui amènerait, dans les régimes, l'indexation. Cela ferait disparaître, selon nous, un certain nombre de régimes, parce que les entreprises ne pourraient pas se permettre d'accorder une indexation. Cela empêcherait sûrement la naissance d'autres fonds de pensions privés. Pour ces raisons, nous sommes opposés à toute forme d'indexation dans les régimes actuels.

A notre point de vue, ce qui est important et cela dépend dans une grande mesure du gouvernement, serait que le gouvernement fasse en sorte qu'il n'y ait pas d'inflation ou qu'il y en ait le moins possible. On peut y arriver parce qu'on le fait depuis un an. On a réduit le taux d'inflation considérablement. Donc, si on élimine l'inflation, on ne sera plus obligé de parler d'indexation. C'est à cela, à notre avis, que le gouvernement devrait s'attacher.

La dévolution plus rapide et l'immobilisation: le Livre vert propose l'acquisition du droit aux prestations après deux années de service. Les prestations découlant des cotisations patronales et salariales appartiendraient donc aux travailleurs après deux ans. Or, nous ne sommes pas d'accord avec cette proposition-là. Les argents qui a ont placés dans les fonds de pensions ont été mis là pour qu'éventuellement, à l'âge de la retraite, ils soient versés. Nous sommes donc opposés à l'idée que l'on remette cet argent-là entre les mains des travailleurs, s'ils quittent leur emploi. L'argent devrait être mis de côté pour le moment où on arrive à l'âge de la retraite. Cela nous amène à la question de transférabilité.

Nous ne sommes pas du tout opposés à la transférabilité. Ce serait même souhaitable. Il a été question d'un compte de pensions enregistré. Je pense que cette formule-là devrait être examinée davantage. C'est peut-être la solution. Cela demande un peu plus d'étude et nous sommes prêts à l'examiner lorsque le temps viendra. Mais, la responsabilité de ces comptes de pensions enregistrés devra relever de l'entreprise privée qui verrait à gérer ses fonds dans le meilleur intérêt des cotisants et non pas être versés dans un fonds qui serait géré par le gouvernement. Cela s'appliquerait en vertu du premier principe que j'ai mentionné plus tôt.

Nous souhaitons aussi qu'il y ait plus d'incitation fiscale, tant pour les individus que pour les entreprises, à ce qu'ils créent un fonds de pensions, c'est-à-dire les individus, pour eux-mêmes, et les entreprises, pour leurs travailleurs. C'est une possibilité qui existe et qui est entre les mains du gouvernement. Il serait bon, selon nous, de l'examiner.

Alors, en ce qui regarde les régimes publics, le Livre vert a proposé certaines modifications. Quant à nous, nous croyons que les prestations actuelles et les critères d'admissibilité au régime fédéral et à celui du Québec devraient être maintenus,

[*Translation*]

not have to be increased for many years to come. Looking at the present plan, one would think that the contributions need to be increased very shortly, otherwise the scheme will be in a deficit position.

Just to move on quickly, there is the question of inflation. Obviously, this is not the first time you have heard it mentioned that our members, businesses, are opposed to any amendment that would index pensions. Such a proposal would eliminate many pension plans as businesses would be unable to afford to pay indexation. It would certainly thwart the creation of any other private pension plans as well. For these reasons we are opposed to any form of indexation of existing pension plans.

In our opinion, and this depends to a large extent on the government, it is very important that the government eliminate or at least curb inflation. It can be done, as the last year illustrates. The inflation rate has been significantly reduced. If inflation were eliminated, there would be no need to consider indexation. It is our opinion that the government should set about achieving that objective.

Quicker vesting and capitalization. The green paper proposes purchasing the right to benefits after two years of service. So, after two years, benefits from employer and employee contributions would belong to the workers. We do not agree with this proposal. Money put in a pension fund was put there to be used on retirement. We object to the idea that this money be returned to the employees upon leaving their job. The money should be put aside for retirement age. This brings us to the question of portability.

We are not at all opposed to this idea. It is, rather, quite desirable. I feel that the registered pension account requires a little more consideration. That may very well be the solution. However, it does require further study and we are ready to do so when the time comes. Now, the responsibility for these registered pension accounts should lie with private enterprise who would see to the management of those funds in the interest of the contributors. These funds should not be managed by the government. This follows from the first principle I mentioned earlier.

We would also like there to be more tax incentive both for individuals as well as for business to create pension funds. That is, for individuals to establish funds for themselves and businesses, for their workers. This is a possibility and the government is in a position to consider it. It is worth some thought, in our opinion.

Now, the green paper proposes certain amendments to the public plans. We feel that the present benefits and the admission criteria to the federal and Quebec plans should be maintained, with the exception of these two modifications:

[*Texte*]

sans aucune autre modification que les deux suivantes: la première, c'est que le salaire annuel admissible devrait être augmenté graduellement de façon à atteindre le revenu industriel moyen. Je peux citer des chiffres: ce serait environ 18,000 dollars actuellement et ça pourrait aller jusqu'à 21,000 dollars, ou quelque chose de cet ordre-là.

La deuxième modification est celle-ci: de simples modifications visant l'harmonisation des deux régimes. Je pense que cela présente un problème lorsqu'il y a des différences entre le régime du Québec et le régime fédéral. Je réalise que la solution de ce problème-là n'est pas seulement entre les mains du fédéral mais, enfin . . . Nous souhaitons qu'il y ait harmonisation.

L'application des formules de prestations du régime du Québec et du Régime du Canada telle que suggérée n'est pas souhaitable pour les raisons suivantes: premièrement, l'élargissement proposé ne constituerait pas un moyen efficace pour aider ceux qui sont présentement à la retraite. On a couvert cet aspect un peu plus tôt. L'importance actuelle des gouvernements dans les régimes de retraite canadiens n'en serait qu'augmentée et leur donnerait une trop grande influence au plan économique.

• 1535

Troisièmement, les sociétés canadiennes subiraient une baisse des injections de capitaux provenant des caisses de retraite privées par le biais des marchés financiers.

On a signalé dans le Livre vert qu'il faut éviter qu'il y ait un bouleversement grave du niveau de vie de ceux qui arrivent à l'âge de la retraite. Nous pensons qu'il est souhaitable qu'il n'y ait pas un bouleversement majeur, mais en fin de compte, c'est sur les moyens peut-être que nous ne nous entendons pas toujours. Moi, personnellement, par exemple, je voudrais bien avoir, quand je vais prendre ma retraite, le même revenu que celui que j'ai actuellement, mais je sais que ce n'est pas possible. Je sais qu'il y a des gens qui ont des revenus plus bas, qui ont besoin d'être aidés et, encore une fois, nous voulons qu'ils soient aidés pour vivre convenablement. Là on ne s'entendrait peut-être pas sur ce que cela veut dire, vivre convenablement, mais enfin, ce sont des choses qui doivent être examinées.

Toute décision qui aurait pour effet d'affecter des ressources financières considérables à la réforme des régimes de retraite doit être considérée, quant à nous, comme une décision à caractère économique et non pas seulement comme une mesure à caractère social, ce que l'on invoque généralement.

Voilà, c'est la conclusion de notre mémoire. Nous tenterons de répondre à vos questions. J'ai peut-être pris trop de temps. Je m'en excuse.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci beaucoup, monsieur Allard.

M. Allard: C'est parce qu'il fallait que je parle moins vite.

Le vice-président (M. Desmarais): Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

[*Traduction*]

First, that the eligible annual salary be increased gradually to the average industrial wage. This would mean approximately $18,000 at the moment, and eventually reaching $21,000, or thereabouts.

The second modification would be to harmonize the two plans. Problems arise from the differences between the Quebec and federal plans. I realize that the solution to this problem does not reside solely with the federal government but . . . We would like to see some coordination.

The suggested application of the benefit formulae of the Quebec and Canada pension plans is not acceptable for the following reasons: First, the proposed extension would not be an efficient means to help those people who are already retired. This question was dealt with earlier. The current government intervention in Canadian pension plans would only increase and would give them far too much influence in terms of the economy.

Thirdly, there would be a decrease in the amount of capital from private pension funds invested in Canadian enterprises through financial markets.

In the green paper, it was mentioned that we should avoid causing any drastic change in the living standard of those approaching retirement age. While we feel it would be desirable to avoid any drastic change, in the end, what we may not agree on are the means we should employ to attain this objective. Personally, I would like to receive the same income that I currently have, during my retirement, even though I know this is impossible. I know there are people who have very low incomes and really need assistance, and again, we want them to receive the type of assistance they require to live reasonably well. Now, we may not agree on what living reasonably well actually means, but these are things which will have to be examined more thoroughly.

Any decision, with respect to pension plan reform, which might have an impact on major financial resources should be viewed as an economic decision, in our view, and not simply as a social measure, as it is generally considered to be.

This concludes the presentation of our brief. We will now try to answer your questions. Perhaps I have taken too much time already. I am sorry if I have.

The Vice-Chairman (Mr. Demarais): Thank you very much, Mr. Allard.

Mr. Allard: Because I had to speak more slowly.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Madam Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

[*Text*]

Monsieur Allard, vous avez manqué quelque chose. Je pense que ma collègue, M^lle^ MacDonald, a dit tout à l'heure:

Why does he not run for office? I have news for you. He is one of my *commettants*. He is in my riding.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You will have to find yourself another riding.

Mr. Allard: I have not understood that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It was when you talked about curing inflation.

Mr. Allard: I did not say it was easy.

Mme Killens: Monsieur le président, M. Allard est tellement catégorique dans sa présentation que je pense qu'il est inutile de le questionner sur son point de vue.

M. Allard: Essayez.

Mme Killens: On ne vous fera pas changer d'idée.

M. Allard: Essayez.

Mme Killens: Je dirais même que vous semblez un peu vous méfier de la façon dont le gouvernement gère ses finances, mais on va laisser cela de côté.

M. Allard: Je n'ai pas raison, mais . . .

Mme Killens: Par exemple, j'ai bien compris que vous n'aimez pas que l'État contrôle trop l'argent, et vous l'avez répété tellement de fois que c'est bien enregistré.

M. Allard: Je voulais que cela s'enregistre.

Mme Killens: Vous dites qu'il serait préférable que les individus assurent leurs besoins.

M. Allard: En premier lieu.

Mme Killens: En premier lieu. Moi, j'ai un problème à ce sujet. C'est qu'il y en a qui ne sont pas capables d'assurer leurs besoins. En ce moment, deux tiers des femmes sont sur le marché du travail; beaucoup d'entre elles travaillent pour de petites et moyennes entreprises et n'ont pas accès à un régime de pensions, parce que dans le moment, il est très rare que les petites entreprises offrent un régime de pensions. Alors, vous avez cette majorité de femmes qui, même à l'avenir, ne sera pas mieux pourvue, à moins que nous ne rendions obligatoire pour la petite entreprise d'offrir un régime de pensions à une grande majorité de ces femmes-là.

Maintenant vous vous êtes prononcés, à la page 16, sur les comptes de pension enregistrés. J'ai pris un point sur lequel vous avez l'esprit un peu ouvert.

M. Allard: Ce n'est pas gentil, cela.

Mme Killens: Ce n'est pas gentil?

M. Allard: C'est indiqué qu'on est tout à fait ouverts à l'examen.

Mme Killens: Alors, avez-vous l'esprit assez ouvert pour accepter le fait que la Commission recommanderait au gouvernement de les rendre obligatoires jusqu'à un certain

[*Translation*]

Mr. Allard you missed something. I believe my colleague, Miss MacDonald, said earlier:

Pourquoi ne se présente-t-il pas aux élections? Eh bien, il faudrait peut-être que je vous signale que c'est un de mes électeurs. Il habite dans ma circonscription.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous devrez vous trouver une autre circonscription.

M. Allard: Je n'ai pas bien compris.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est au sujet de votre remarque sur la façon d'éliminer l'inflation.

M. Allard: Je n'ai jamais dit que c'était là une tâche facile.

Mrs. Killens: Mr. Chairman, Mr. Allard has been so categorical in his presentation that I hardly feel there is any point in asking him questions.

Mr. Allard: Try me.

Mrs. Killens: There is no way anyone will make you change your mind.

Mr. Allard: Go ahead and try.

Mrs. Killens: I would even go so far as to say that you seem to be somewhat mistrustful of the way the government manages its finances, but we will not get into that.

Mr. Allard: I may not be right, but . . .

Mrs. Killens: For instance, it seemed obvious to me that you do not like the idea of the state having too much control over money; indeed, you repeated it so often that it would have been impossible for it not to register.

Mr. Allard: But I wanted it to register.

Mrs. Killens: You said it would be preferable for individuals to meet their own needs.

Mr. Allard: As a first solution.

Mrs. Killens: As a first solution. But I have a problem with that. The fact is there are some people who simply cannot meet their own needs. At this time, two thirds of the female population are part of the labour force; many of them work for small and medium-sized businesses and have no access to a pension plan, because, nowadays, it is rare for small businesses to offer a pension plan. So, there is a whole group of women which will not be better provided for, even in the future, unless we make it mandatory for small businesses to offer a pension plan to this particular group.

On page 16, you spoke of registered pension accounts. I picked a subject which you seem to have a relatively open mind about.

Mr. Allard: That was not a very kind thing to say.

Mrs. Killens: Not very kind?

Mr. Allard: We have shown that we are perfectly open to the idea of studying this whole question.

Mrs. Killens: In that case, do you have a sufficiently open mind to accept the possibility of the commission recommend-

[*Texte*]

minimum de protection, à travers ce mécanisme de comptes de pension enregistrés?

M. Allard: On parle de transférabilité là.

Mme Killens: Moi, je ne parle pas de transférabilité. J'ai profité de l'occasion quand j'ai vu cela.

M. Allard: Vous avez pris notre esprit ouvert à la transférabilité pour . . .

Mme Killens: Pour le mettre là, et c'est pour cela que je vous pose la question.

M. Allard: Nous nous opposons à toute formule qui obligerait les entreprises à créer des régimes de pensions. D'abord il y en a qui ne serait pas capables. Je pense qu'il y a peut-être un bon nombre de petites et moyennes entreprises qui ne seraient pas capables, actuellement, d'établir des régimes de pensions pour leurs employés. Les forcer, je ne sais pas ce que cela donnerait. Cela ferait peut-être disparaître certaines entreprises, et ce n'est pas ce que l'on souhaite, surtout dans le contexte actuel.

Nous croyons en la liberté, la liberté pour l'individu de choisir les moyens et la liberté pour les entreprises d'offrir, dans la mesure de leurs moyens, un régime de pensions à leurs employés.

Mme Killens: Donc, cela voudrait dire que l'on condamnerait à perpétuité une majorité des femmes à recevoir un supplément de revenu garanti.

J'ai remarqué que vous étiez en faveur du supplément, mais, entre nous, c'est presque le bien-être social.

M. Allard: C'est une façon de le voir. Mais si l'on camouflait la même chose dans un régime de pensions, pourquoi ne serait-ce pas une autre forme de bien-être? Quand on le fait d'une autre façon, c'est du bien-être, c'est du camouflage.

Mme Killens: Monsieur Allard, il y a une différence, parce que dans le cas des comptes enregistrés, le patron contribuerait une certaine partie. Ce n'est pas la même chose.

M. Allard: D'accord. Alors là nous revenons à ce dont je discutais tout à l'heure, à savoir que l'on rendrait obligatoire l'établissement de régimes de pensions, Nous nous opposons à ce que les entreprises soient obligées de créer des régimes de pensions.

Ce que nous avons dit, et je pense que je l'ai couvert, c'est que le gouvernement peut, par des mesures d'incitation fiscales, encourager les entreprises à créer des régimes de pensions. Peut-être que là il y a quelque chose à faire du côté du gouvernement. Je sais bien qu'à la fin, les choses seront les mêmes. Si le gouvernement fait des concessions dans les impôts, il va falloir se reprendre ailleurs. Mais en tout cas, pour nous, c'est le moyen de le faire, tant pour l'individu, et peut-être que cela ne va pas assez loin actuellement, que pour les entreprises.

[*Traduction*]

ing to government to require that a minimum amount of protection be provided, through registered pension accounts?

Mr. Allard: There you are talking about portability.

Mrs. Killens: No, I am not talking about portability. I thought I would cease the opportunity to mention this when I saw it in your brief.

Mr. Allard: You understood our open mindedness about portability to mean . . .

Mrs. Killens: Yes, and that is why I am asking you the question.

Mr. Allard: We are opposed to any formula which would require businesses to offer pension plans. First of all, some businesses would simply be unable to do so. I am sure many small and medium-sized businesses would currently be unable to set up pension plans for their employees. I am not sure what forcing them to do so would achieve. Perhaps it would cause some of them to go bankrupt, and that is certainly not what we are hoping for, particularly in the current situation.

We believe in freedom, the freedom of individuals to choose the means and freedom for businesses to offer a pension plan to their employees, when they are able to.

Mrs. Killens: That would mean that we would be condemning a majority of women to receive nothing more than the guaranteed income supplement for the rest of their lives.

I noticed that you were in favour of the supplement, but, as we both know, it is almost like receiving welfare.

Mr. Allard: That is one way of perceiving it. But if we were to camouflage this type of assistance by offering it through a pension plan, would it not also be a type of welfare? When you go about it one way, it is welfare; when you go about it another, it is camouflage.

Mrs. Killens: Mr. Allard, I think I should point out that there is a difference, because in the case of registered pension accounts, the employer contributes a certain amount. The situation is not the same.

Mr. Allard: Yes, that is true. So, now we are coming back to what I was discussing earlier, namely that pension plans might become mandatory. We are firmly opposed to making the provision of pension plans mandatory for businesses.

What we did say, and I believe I covered this, is that the government could encourage businesses to set up pension plans through tax incentives. This is perhaps an area where the government could play a role. I know that in the end, it will not change much. If the government makes concessions in terms of taxation, they will have to recover this lost revenue elsewhere. In any case, as far as we are concerned, that is the best means of going about it, both for the individual—perhaps it does not even go far enough right now—and for businesses.

[*Text*]

Je ne sais pas si M. Provost, avec sa vaste expérience dans le domaine des régimes de pensions privés, veut ajouter quelque chose à cela.

M. Provost: C'est évident que j'abonde dans le sens de M. Allard. Il est difficile de mettre sur pied un programme qui va imposer à toutes les petites et moyennes entreprises au Canada un régime supplémentaire obligatoire.

Je suis arrivé un peu plus tôt tout à l'heure, et j'écoutais la présentation des groupes précédents. Je pense que M. Guérard aussi a assez bien cerné le point, et je risque de répéter ce qu'il disait.

Il faut d'abord établir un besoin de protection. On parle d'un remplacement de revenu. Alors, quand on considère les montants qui sont déjà engagés en vertu de la pension de sécurité de la vieillesse, en vertu du Régime des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada et en vertu du supplément de revenu garanti, on atteint déjà un niveau de remplacement de revenu pour une partie de la population qui est quand même important. On ne peut pas repousser cela du revers de la main. Il faut quand même en tenir compte.

Mme Killens: Le salaire moyen d'une femme est de 14,000 dollars, alors que le salaire moyen d'un homme est de 29,000 dollars. Vous voyez que déjà, en partant, le Régime des rentes du Québec ou le Régime des pensions du Canada est tellement bas qu'il y a des femmes qui vont se qualifier quand même pour le supplément de revenu avec tout cela.

M. Provost: C'est là qu'on parle d'un niveau de remplacement de revenu, ce qui qui est finalement l'objectif d'un régime de pensions, d'un niveau de remplacement de revenu qui est élevé. Votre problème, c'est que le salaire est trop bas. Cela, ce n'est plus un problème de régime de pensions.

M. Ghislain Dufour (vice-président exécutif, Conseil du patronat): Monsieur le président, je veux simplement mentionner que j'ai l'impression qu'on mélange toute une série de concepts.

Le concept du remplacement du revenu par la formule des régimes de pensions ou du régime public de rentes, c'est une chose. Le phénomène du salaire qui peut être plus bas dans le cas d'une femme par rapport à un homme, en termes de classification d'emploi, c'est un tout autre problème. Aussi, quand on regarde le problème des fonds de pensions, on en parle surtout en termes du passé et non pas nécessairement en termes de l'avenir.

On dit qu'actuellement, il y a peut-être seulement 5, 10 ou 15 p. 100 des femmes qui sont admissibles par rapport à 30 p. 100 des hommes; c'est souvent un reproche qui est fait. C'est bien sûr, mais quand vous, vous êtes axés sur l'avenir, vous ne pouvez pas raisonner de la même façon. Maintenant les femmes composent 50 p. 100 du marché de la main-d'oeuvre, maintenant qu'elles font de plus en plus partie des régimes de retraite, leur situation dans trois, cinq ou dix ans ne sera pas du tout la même. Et là c'est la question que l'on se pose vis-à-vis de votre commission. Est-ce que vous êtes axés exclusivement sur le passé, ou si vous voulez regarder vers l'avenir? À mesure que les femmes vont se qualifier, on va regarder un

[*Translation*]

I do not know whether Mr. Provost, who has a great deal of experience with private pension plans, might be able to add something to the discussion.

Mr. Provost: There is no doubt that I share Mr. Allard's point of view. It is difficult to set up a program which would have the effect of forcing small and medium-sized businesses in Canada to offer an additional plan.

As I arrived for our presentation a little early, I was able to hear the presentation of other groups. I believe Mr. Guérard made the same point, and I may only be repeating what he said.

First of all, the need for protection must be established. There is talk of income replacement. Well, if we consider the amounts of money already committed under the old age security pension, the Quebec Pension Plan, or the Canada Pension Plan, as well as the guaranteed income supplement, there is no doubt that we have already reached a fairly high level of replacement income for part of the population. We simply cannot ignore that. It must be considered.

Mrs. Killens: A women's average salary is $14,000, whereas a man's average salary is $29,000. As you can plainly see, Quebec Pension Plan or Canada Pension Plan benefits will be so low in some cases that women will qualify for the guaranteed income supplement even though they receive those other benefits.

Mr. Provost: That is where the level of income replacement comes into play, as this is basically the objective of a pension plan, and we are talking about a high level of income replacement. Your problem is that salaries are too low. But that has nothing to do with pension plans.

Mr. Ghislain Dufour (Executive Vice-President, Conseil du patronat): Mr. Chairman, I would simply like to say that I have the feeling we are mixing up a whole series of concepts.

The concept of replacement income through a formula of private or public pension plans is one thing. But the problem of salary being lower for women than for men, in terms of job classification, is a whole other matter. Furthermore, when we look at the problem of pension funds, we usually talk in terms of the past, and not necessarily in terms of the future.

It is said that currently, probably only 5, 10, or 15% of women are eligible, as opposed to 30% of men. This is a criticism which is often made. That is true, but if you are looking at the future, your reasoning cannot be the same. Women now make up 50% of the labour market and their participation in pension plans is increasing. So, the situation in three, five or ten years will not be the same. And that is the question which arises in relation to your commission. Are you primarily interested in the past, or are you looking to the future as well? As women become more qualified, we are going to be looking at a whole concept of society, and you will agree with us when we say that . . .

[*Texte*]

concept de société, et vous allez être d'accord avec nous pour dire que . . .

Mme Killens: Ecoutez . . .

M. Allard: Quand vous regardez le salaire des femmes . . .

• 1545

M. Dufour: Oui. Il a crû depuis quatre ou cinq ans de façon importante. Nous souhaitons d'ailleurs qu'il n'y ait pas de discrimination dans les classifications d'emploi. Ce n'est quand même pas un problème de régime de retraite comme tel, dans le fond, c'est un problème qui est beaucoup plus global, un problème de société, en fait.

Mme Killens: Vous avez tout à fait raison lorsque vous dites que l'on doit absolument orienter nos recommandations vers la société de demain.

M. Dufour: Voilà!

Mme Killens: Par contrei, nous devons penser presque 30 ans d'avance, dans nos recommandations. Au fait, de ce côté-là, il y a le travail à temps partier, par exemple, que vous n'avez pas abordé dans votre mémoire. Cela veut-il dire que ce n'est pas un problème se rapportant aux femmes dans la société de demain? Un homme, par choix, peut décider qu'il veut connaître mieux ses enfants, donc il songera à changer de carrière. C'est commun aujourd'hui, ces choses-là. Vous vous rendez compte des problèmes auxquels nous touchons. Aujourd'hui, lorsqu'il s'agit de parler de cette personne qui demeure au foyer, nous ne disons plus la «femme au foyer» mais plutôt la «personne au foyer».

M. Dufour: Je suis tout à fait d'accord.

J'aimerais ajouter un commentaire, monsieur le président, quant au problème qui est soulevé par M^me^ Killens pour ce qui est du travail à temps partiel en regard des fonds de pensions. Il est évident que c'est un problème fondamental sur lequel vient de se pencher la Commission Wallace. J'ai l'impression que vous comparerez vos propres recommandations avec celles de la Commission Wallace. Mais, finalement, il y a un choix aussi en terme de rémunération globale. Ce qu'on réalise, nous, comme employeurs, c'est que, souvent, les gens à temps partiel préfèrent le salaire immédiat, le $6.50 ou le $8 l'heure, en terme de salaire immédiat, plutôt qu'un dépôt dans des bénéfices sociaux, comme des fonds de pensions. Mais là, ce n'est pas un choix qui est nécessairement celui de l'employeur; c'est uniquement le choix de la main-d'oeuvre comme telle. À cet égard, je dois dire que j'ai été vraiment préoccupé par les recommandations de la Commission Wallace et je suggère humblement qu'on fasse le rapport entre les deux parce qu'il y existe vraiment un problème pour les travailleurs à temps partiel.

Mme Killens: J'ai tellement de questions à poser! Je me sens un peu frustrée parce que vous n'avez pas touché tellement de points ici, non pas parce que cela ne touche que les femmes, parce qu'éventuellement, comme je le disais plus tôt, cela s'appliquera aux hommes également. Je veux parler du partage du crédit, par exemple, entre les conjoints. Si la femme gagne plus d'argent que l'homme, pour ce qui est du partage de

[*Traduction*]

Mrs. Killens: Well . . .

Mr. Allard: If you look at women's salaries . . .

Mr. Dufour: Yes. It has increased significantly over the past four or five years. We, of course, hope that there is no discrimination when it comes to job classification. But I do not believe this to be a pension plan problem per se; rather, it is a much broader problem, one which involves our society, in fact.

Mrs. Killens: You are absolutely right when you say that we simply must base our recommendations on the society of tomorrow.

Mr. Dufour: Exactly.

Mrs. Killens: However, we have to think 30 years ahead when making our recommendations, and, as far as that goes, there is the matter of part-time work, for instance, which you did not even touch on your brief. Are we to infer that is not a problem which women will have to deal with in the society of the future? Increasingly, men may decide that they want to get to know their children better, that they want to change careers. That is quite common. You understand the type of problem I am referring to. Nowadays, when we speak of people remaining at home, we no longer talk of "housewives" but simply of homemakers or people who stay at home.

Mr. Dufour: You are absolutely right.

However, Mr. Chairman, I would like to make one comment regarding the problem, Mrs. Killens raised with respect to part-time work and pension plans. There is no doubt this is a very fundamental problem that the Wallace Commission has been studying. I imagine you will compare your recommendations with those made by the Wallace Commission. But in the end, there is a choice being made in terms of over-all salary. As employers, we realize that very often, people working part-time prefer receiving their salary immediately, in other words, their $6.50 or $8.00 an hour, rather than having it invested in social benefits like pension funds. But that is not a choice which is necessarily made by the employer; it is the choice of people in the labour force, themselves. In this very connection, I must say that I was quite concerned about the Wallace Commission recommendations, and I humbly suggest that they be examined fully because there is a real problem as far as part-time workers are concerned.

Mrs. Killens: I have so many questions to ask! I feel somewhat frustrated because there are so many points you have not touched on here, not only because they affect women; actually, as I was saying earlier, these things will eventually apply to men as well. For instance, there is the matter of splitting pension credits between spouses. If a woman makes more money than a man, the man is the one who will benefit

[*Text*]

crédit, c'est l'homme qui en bénéficiera. Il ne faut pas toujours penser, dans notre petite tête, qu'il ne s'agit toujours que des problèmes de femmes si on parle de partage de crédit, de divorce et autre chose.

Vous parlez, par exemple, des prestations au conjoint survivant. Je présume que vous êtes d'accord avec le partage des crédits en cas de divorce. Je ne sais pas . . . Au sujet, par exemple, de la transférabilité, de l'acquisition, après deux ans ou cinq ans, des crédits, quelle est votre position à ce sujet? Devrait-on appliquer cela après deux ans, cinq ans, ou devrait-on le faire graduellement? Vous ne vous êtes pas prononcés sur cette question qui touche les gens qui travaillent.

Un témoin: Mais oui, on s'est prononcés là-dessus!

M. Provost: Madame Killens, au niveau de l'acquisition, si vous me permettez, on a effectivement commenté. On a dit que le terme de deux ans était trop court et qu'on favorisait la formule qui a déjà été avancée par le *BCNI* et plusieurs autres, dont le *BCPP* pour ce qui est du 30 plus 5 ou 45, pour autant que l'âge et le service totalisent 45. Donc, cette position-là est clairement indiquée dans le mémoire.

Mme Killens: Qu'avez-vous indiqué?

M. Provost: Cette position est clairement indiquée dans le mémoire.

Mme Killens: Mais que préconisez-vous? Cinq ans?

M. Provost: Trente ans d'âge et cinq ans de service ou âge plus service totalisant 45.

Mme Killens: Ah oui! Je me souviens, vous avez raison.

M. Provost: Pour ce qui est des autres points, vous avez raison. Il y a plusieurs autres points que nous n'avons pas abordés. On s'est attaqué beaucoup plus aux principes fondamentaux qui soutiennent tous les régimes de pensions et non aux détails, qui sont importants, on ne le nie pas, mais on a attaché beaucoup plus d'importance aux principes de base. Qu'est-ce qu'un régime de pensions? Quel est le rôle de l'État dans les pensions. On s'est attaché beaucoup plus à ces principes-là qu'à la formulation, comme telle, des régimes.

Mme Killens: J'aurais une dernière question, monsieur le président, et il vous sera assez difficile ou très facile d'y répondre.

Je ne sais pas si j'ai bien interprété vos propos mais j'aimerais que vous me le confirmiez. Je me reporte à la page 17. Lorsque vous parlez de non-discrimination, je ne comprends pas ce que vous voulez dire. Je me demande si vous parlez de la table de mortalité unisexe. Est-ce de cela dont il est question? À la page 17, au paragraphe 3.2.1.6, est-ce que vous parlez de la table de mortalité unisexe?

M. Denis Beauregard (directeur de recherche, Conseil du patronat du Québec): En fait, quand on parle de non-discrimination, on parle de règles générales qui sont acceptées partout dans ce domaine-là et qui font qu'on peut avoir des taux de

[*Translation*]

when pension credits are split. We must not always imagine that credit splitting, divorce and other situations are always women's problems.

For instance, you mentioned survivors' benefits. I presume you agree with credit splitting in the case of divorce. I do not know whether . . . As far as portability is concerned, or vesting, after two years or five years, what is your position in this regard? Should vesting be done after two years, five years, or only gradually? You did not make any definite statement on this important question which affects working people.

A Witness: Yes, he did!

Mr. Provost: Mrs. Killens, as far as vesting is concerned, if you will allow me to correct you, we did comment on this. We said we felt vesting after two years was too soon, and that we favoured the formula which has already been put forward by the Business Council on National Issues, and several others, including the Business Committee on Pension Policy, with respect to the 30 plus 5 or 45 formula, as long as both age and service total 45. Our position on these matters has been clearly stated in the brief.

Mrs. Killens: What did you indicate?

Mr. Provost: Our position is clearly stated in the brief.

Mrs. Killens: Yes, but what exactly do you advocate? Five years?

Mr. Provost: Thirty years of age with five years of service, or age and service giving a total of 45.

Mrs. Killens: Yes! Now, I remember; you are right.

Mr. Provost: With respect to the other points you raised, you are absolutely right. There are several questions which we have not raised. We tried to concentrate on the basic principles underlying pension funds rather than on details, which we realize are important. But we felt it was more important to discuss basic principles—such as what a pension plan really is and what the role of the state is in providing pensions. We concentrated much more on those principles rather than on the basic structure of pension plans.

Mrs. Killens: I have one last question, Mr. Chairman, and it will be either very easy or very difficult for you to answer.

I do not know whether I interpreted what you said correctly, so I would like you to confirm or refute my understanding of your brief. I am referring to page 17. When you speak of non-discrimination, I do not really understand what you mean. I am wondering whether you are referring to unisex mortality tables. Is that what you are talking about here? On page 17, paragraph 3.2.1.6, are you referring to unisex mortality tables?

Mr. Denis Beauregard (Director of Research, *Conseil du patronat du Québec):* In fact, when we talk about non-discrimination, we are talking about general rules which are widely accepted, based on which it is possible to have different

[*Texte*]

cotisation et des prestations qui sont différents selon les besoins qui sont spécifiques. Alors, il s'agit de respecter les données actuarielles et non pas de fonder toute l'étude du problème sur une question de sexe. Selon nous, le problème n'est pas là. Il faut qu'un régime de retraite, comme dans le cas des polices d'assurances, ce qui équivaut au même, respecte les données réelles qui sont relevées dans n'importe quelle étude actuarielle. Voilà ce que signifie ce paragraphe.

Mme Killens: À ce moment-là, cela voudrait donc dire que le fait que les Indiens du Nord ont un temps de vie plus court que le nôtre, donc, qu'ils meurent plus jeunes que nous, et les Noirs aussi, peut-être, donc, toutes ces choses-là seraient prises en considération. Dans le moment, nous disons la «femme», parce que le groupe, en général, vit plus longtemps, donc la femme reçoit moins de pensions. Mais, si on est pour faire de la discrimination de ce côté-là, on pourrait la faire envers, par exemple, les Inuit, les Indiens du Nord ou on pourrait la faire envers . . . La logique qui s'applique pour nous ne semble pas s'appliquer dans d'autres cas, pour d'autres choses. Vous avez parlé des assurances. Mais, les non-fumeurs maintenant, on s'en occupe. Quand on parle de discrimination, je pourrais utiliser ce mot dans un domaine et vous pourriez l'utiliser dans un autre, mais dans un autre sens.

M. Beauregard: Je vais reprendre, si vous le voulez bien, l'explication. Vous l'avez remarqué, tout notre mémoire est un mémoire bâti sur des principes où l'on n'a pas cherché à pousser loin les études actuarielles. On s'est dit qu'il y aura d'autres groupes qui comparaîtront devant vous et qui auront fait ou feront ce travail. Donc, on a cherché plutôt à présenter des positions de principes que l'ensemble du patronat défend face à un régime de retraite qui est un élément majeur du genre de société dans lequel on veut vivre demain.

A partir de ces données-là, découlent un certain nombre de constatations. On en a discuté quelques-unes. Comme disait M. Provost, on n'a pas mis dans cela, l'ensemble des points qui constituaient les recommandations du Livre vert, pour cette raison-là. En toute logique avec les principes qui sont affirmés et qui sont défendus dans notre mémoire, les conclusions se dégagent d'elles-mêmes. Alors, si je passe directement au point qui vous intéresse, la non-discrimination, ce qu'on dit c'est que le principe à respecter est le suivant et je vous le cite:

> Il est nécessaire d'établir des particularités si les besoins sont différents ou encore pour répondre à des obligations qu'entraînent des choix différents.

Ce qu'on entend par cela, c'est que ces choix différents, découlant de la liberté des individus d'assurer leur retraite comme ils l'entendent, vont entraîner des obligations différentes. Et tout cela se calcule. Cela signifie que ces choix, basés sur la liberté des individus, doivent être reflétés dans la façon dont on finance.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, madame Killens.

Mme Killens: En d'autres mots, ils ont l'esprit ouvert, monsieur le président.

M. Provost: Monsieur le président, est-ce que je pourrais ajouter un mot sur le même sujet, s'il vous plaît?

[*Traduction*]

rates of contribution, and benefits depending on very specific needs. So, it is a question of complying with actuarial data rather than basing one's study of the whole problem on sex. As we see it, that is not the real problem. A pension plan, like an insurance policy, as they are basically the same thing, must take into account actual data found in any actuarial study. That is what that paragraph means.

Mrs. Killens: In that case, the fact that northern Indians have a shorter life expectancy than we do, and Blacks as well, for that matter, would be taken into account. Right now, we often talk about women, because as a general rule, they live longer, and therefore receive less pension benefits. But if we are going to discriminate in that way, there is no reason why we should not, in the case of Inuit or northern Indians, for instance, or even . . . But the logic which is applied in the case of women does not seem to apply in other cases. You talked about insurance, well, nowadays, non-smokers are taken care of. If we are going to talk about discrimination, well, I could take it to mean one thing, in a given area, and you another, in a different area.

Mr. Beauregard: Perhaps, I could just clarify that for you. As I am sure you notice, our entire brief is based on principles, and actuarial studies are not given all that much consideration. We felt that other groups would probably appear before you and provide you with information of this type. Accordingly, we sought to present a position on certain principles which employers, as a group, must defend in relation to a pension plan which constitutes a major element of the type of society we wish to live in the future.

A certain number of observations flow from these data. We have discussed some of them. As Mr. Provost said, we did not include all the points raised in the recommendations of the green paper for that very reason. In the logic of the principles we have asserted and defended in our brief, the conclusions to be drawn become clear. If we go directly to the point you are interested in, mainly non-discrimination, we have said that the principle to be complied with is the following, and I quote:

> Priorities must be established where there are differing needs or in order to meet commitments which involve different choices.

What we mean by that is that these choices which flow out of people's freedom to provide for their retirement in the manner they choose will involve different commitments. Furthermore, all of this can be calculated. In other words, these choices based on individual freedom must be reflected in the method of financing chosen.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mrs. Killens.

Mrs. Killens: In other words, they have an open mind, Mr. Chairman.

Mr. Provost: Mr. Chairman, could I just add one last thing on the same subject, if you do not mind?

[*Text*]

Le vice-président (M. Desmarais): Allez-y.

M. Provost: Pour en revenir à la question spécifique qui a été posée par M^me^ Killens, il ne faudrait pas lire là une acceptation du principe de la table unisexe, d'aucune façon. Ce n'est pas cela du tout.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Reid.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman and gentlemen. I must admit to having before me only a translation of the summary. So if you are referring to the brief and making comment on it, I might not be able to respond in the appropriate manner. Could tell me very briefly the kind of membership you represent here this afternoon?

Mr. Allard: *Le Conseil* is made up of mainly employers' associations. We have in our group 135 associations of employers, of all kinds and of all sizes. We also have 350 corporate members, again firms of various sizes, various types; very small ones, very large ones. Altogether the associations and the corporate members represent employers of about 75% of the labour in Quebec.

Mr. Reid (St. Catharines): We have been told by some businessmen, but mostly by labour, that pensions are simply a form of deferred wages and they claim some entitlement to that deferred payment. Approximately how many of your members would be unionized and negotiate agreements?

Mr. Allard: I will let Mr. Dufour answer that because I could not provide you with an answer.

• 1555

M. Dufour: On a la traduction simultanée. Je vais donc parler en français.

Au Québec, dans le secteur privé, il y a à peu près 20 ou 21 p. 100 de la main-d'oeuvre qui est syndiquée. C'est un peu plus que ce que vous retrouvez dans les autres provinces. Vous venez, si je me rappelle bien, de l'Alberta?

Le vice-président (M. Desmarais): De l'Ontario.

M. Dufour: Ah, bon. Alors, nous sommes un peu plus syndiqués dans le secteur privé, au Québec, qu'en Ontario. Ce serait à peu près les mêmes proportions que ce que vous connaissez, avec une différence: c'est qu'il n'y a pas tellement de confédérations patronales au Canada. Il y a le *Employers' Council of British Columbia* avec Bill Hamilton, et nous. Mais nous, contrairement au *Employers' Council of British Columbia*, nous avons parmi nos membres les municipalités et les commissions scolaires qui, elles, sont syndiquées à 100 p. 100 au Québec, comme vous le savez bien.

Mr. Reid (St. Catharines): Does your council have a philosophical opinion or approach to whether or not pensions are a deferred, earned right?

[*Translation*]

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Go ahead.

Mr. Provost: To come back to the specific question raised by Mrs. Killens, this must not be interpreted as meaning that we accept the principle of using unisex tables. That is not our view at all.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Reid.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président et messieurs. Je dois avouer que je n'ai devant moi qu'une traduction du résumé de votre mémoire. Donc, si vous avez l'intention de vous référer à votre mémoire et de faire des remarques là-dessus, je ne serai peut-être pas en mesure de vous donner une réponse adéquate. Pourriez-vous me dire brièvement combien de membres vous représentez cet après-midi?

M. Allard: Le conseil est composé principalement d'associations d'employeurs. Nous représentons 135 associations d'employeurs de tous genres. Nous avons également 350 membres commerciaux, encore une fois, des sociétés de grandeurs et de types différents; il y en a qui sont très petites, d'autres qui sont très importantes. En tout, les associations et les membres commerciaux représentent les employeurs d'environ 75 p. 100 des employés au Québec.

M. Reid (St. Catharines): Certains hommes d'affaires, mais surtout des représentants de la main-d'oeuvre, prétendent que les pensions ne représentent qu'une forme de salaire reporté et prétendent avoir droit à ce salaire reporté. Combien de vos membres, environ, sont syndiqués et sont en mesure de négocier des conventions collectives?

M. Allard: Je demanderais à M. Dufour de répondre à cette question, car j'ignore les chiffres exacts.

Mr. Dufour: Since we have simultaneous interpretation, I will speak in French.

In Quebec, in the private sector, around 20% or 21% of the labour force is unionized. I think it is a bit more than what you have in the other provinces. I think that you are from Alberta, if my memory serves me right?

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): From Ontario.

Mr. Dufour: Oh, I see. Well, I think we are a little more unionized in the private sector, in Quebec, than in Ontario. The proportions are close to being the same, but with one difference, in that there are not very many management federations in Canada. There is the Employers' Council of British Columbia, with Mr. Bill Hamilton, and ourselves. But unlike the situation at the Employers' Council of British Columbia, some of our members are the municipalities and school boards, which are 100% unionized in Quebec, as you all know.

M. Reid (St. Catharines): Votre conseil a-t-il des principes fondamentaux par rapport à cette question des pensions? Estimez-vous qu'elles constituent un droit gagné par l'employé ou non?

[*Texte*]

Mr. Provost: I think you must separate between the two fundamental types of pension plans. Between the so-called money purchase type of plan and the defined benefit type of plan. I am sure you have heard that before. There are is a lot of reasons for saying that a money purchase plan is a deferred wage. It belongs to the employee. He has his own pension account where the money is put and it accumulates interest. The employer makes contributions and it is all clearly identified. But when you are talking about a defined benefit type of plan in which the employer promises to pay a benefit at one point in time, given a specific circumstance being death, disability, retirement or whatever, then you cannot talk about a deferred wage because it is not a deferred wage. If you are talking essentially about money purchase, you have a lot of reasons for saying it is deferred wage. The defined benefit plan it is a totally different approach.

Mr. Reid (St. Catharines): Miss MacDonald addressed a question to the Board of Trade which appeared just before you. If business saw a problem at hand such as diminishing returns or underserviced market, they would address that problem directly. Would they not? I will bring you to this point because you talk in terms of the right of individual and, indeed, the responsibility of the individual to provide for his or her own retirement income. Look at the difference between that female employee at that corner drugstore who works the same hours as an employee in an organized plant with the same qualifications. What about the opportunities, rights and privileges of individuals in different circumstances in this disparaging world of ours? We, as a state, have to address the problem.

Have you no recommendations as to how we can increase our coverage and how we can implement your philosophical position that the individual must provide their own retirement benefit income?

Mr. Provost: Basically, I can repeat what I said earlier to Madam Killens. You have to establish the need first and, if you are talking about that person working in a drugstore earning $10,000 or $15,000, you look at the replacement ratio of income and retirement. You are considering Old Age Security and Quebec/Canada Pension Plan and Guaranteed Income Supplement. The level of replacement ratio is already very high and if you are talking about pensions as replacement of earned income in the years of retirement you already have a package which is fully adequate for people at that sort of salary level.

Again we are opening the debate on whether the salary the right one to start with. But that is a different question. It is not a pension issue; it is a salary issue.

Mr. Reid (St. Catharines): But among your members you would have people in your council who contribute to pension plans of employees. Are you saying it is equitable and fair that

[*Traduction*]

M. Provost: Je crois qu'il faut distinguer entre les deux catégories fondamentales de régime de retraite, c'est-à-dire entre le régime de souscription au comptant et le régime à prestations fixes. Je suis sûr que vous avez entendu parler de cela auparavant. Si on dit qu'un régime de souscription au comptant, ou à cotisations, est un salaire différé, c'est pour bon nombre de raisons. Ce régime appartient à l'employé. Cela signifie qu'il dispose de son propre compte, auquel il verse son argent et qui accumule de l'intérêt. L'employeur verse aussi des cotisations, et tout est clairement indiqué. Cependant, lorsqu'on parle d'un régime à prestations définies, où l'employeur s'engage à verser des prestations à un moment donné, dans des circonstances comme le décès, l'invalidité, la retraite, etc., alors, on ne peut pas parler d'une rémunération différée, parce qu'il ne s'agit pas d'une telle chose. On peut dire cela seulement d'un régime de retraite à cotisations, et pour bon nombre de raisons, mais pas du tout d'un régime à prestations définies.

M. Reid (St. Catharines): M^lle^ MacDonald a posé une question à la Chambre de commerce, qui témoignait juste avant vous, et je vais la reprendre. Si les entreprises faisaient face à des difficultés, comme une baisse des bénéfices ou un marché insuffisamment desservi, alors, elles s'occuperaient directement de ce problème, n'est-ce pas? Vous parlez du droit du particulier, et même de sa responsabilité, de penser à ses années de retraite et d'agir en conséquence. Or, considérez l'écart existant entre la femme qui travaille à la pharmacie du coin et l'employé d'usine syndiqué ayant la même compétence et travaillant le même nombre d'heures. Qu'en est-il des possibilités, des droits et des privilèges des particuliers connaissant des circonstances différentes dans notre monde? En tant qu'État, nous devons tenir compte de cela.

Ne pouvez-vous pas nous recommander des moyens à prendre afin d'étendre davantage notre protection, tout en incitant les gens à vivre selon votre principe, c'est-à-dire que chacun doit s'occuper à pourvoir d'avance à ses besoins au moment de la retraite?

M. Provost: Je crois pouvoir répéter ce que j'ai dit plus tôt à M^me^ Killens. Il faut d'abord établir les besoins et, au sujet de cette personne travaillant dans une pharmacie et gagnant entre 10,000 dollars et 15,000 dollars, il faut considérer le taux de remplacement du revenu au moment de la retraite. Il faut tenir compte de la sécurité de la vieillesse et des régimes de pensions du Québec et du Canada, ainsi que du supplément de revenu garanti. En conséquence, le niveau de remplacement est déjà très élevé, et si vous considérez les prestations de retraite comme un revenu se substituant, pendant les années de retraite, au revenu gagné auparavant, dans notre société, on dispose déjà d'un ensemble de mesures tout à fait satisfaisantes pour les personnes obtenant ce genre de rémunération.

Encore une fois, nous ouvrons le débat, à savoir si la rémunération offerte est satisfaisante avant tout. Il s'agit cependant d'une question tout à fait différente et ne relevant pas des régimes de retraite, mais plutôt de la rémunération.

M. Reid (St. Catharines): Toutefois, parmi les membres de votre conseil, il doit y en avoir qui cotisent à des régimes de retraite de leurs employés. Entendez-vous, par vos précédents

[*Text*]

the female employee in the corner drugstore be responsible for providing her own retirement income through whatever means, RRSP or otherwise, and that the employer in this instance makes no contribution? Whereas, if workers happened to be organized, by and large this contribution is negotiated and sometimes the employer pays it all as part of the package. Again I come to the fairness among the people of Canada.

Mr. Allard: Can we accept, at the very beginning, that nothing is ever going to be perfect? I think even if the government was going to try to make things perfect, it could not succeed. I am not saying it does try; but even if it did try to make things perfect, it would not succeed. I think we have to accept that things will never be completely perfect and that there will continue to be inequalities and some unfairness.

What we are advocating is that we try to the best of our ability and according to our means. And our means are the means of the governments, of individuals and of businesses to provide for the future. But that has to be based on our possibilities, on the money at our disposal, and that can only go so far. To a great extent large businesses—I do not know the proportion—are providing pensions for their employees. The small businesses, to some degree, are doing the same thing. Some are not capable of providing them. Some do not have the means to provide, and I am sure that some do not wish to provide.

I do not think we can ever change this and I do not think we should legislate to eliminate all the inequalities we find. This means that eventually the government has to make sure that all the individuals who reach retirement age, whether it is early or late, have the means for living a decent life—no definition of decent. That is the responsibility of the government. The government must provide for those for whom no one else has provided. I do not think we disagree with this. They should be afforded a decent standard of living on the basis that nothing is ever going to be perfect.

M. Dufour: Dans l'intervention de M. Reid — je ne peux pas m'empêcher de le relever — on a l'impression que pour lui, syndicat égale négociation de régime de retraite. Je vous interprète peut-être mal, mais cette conclusion s'impose presque. Moi, j'ai eu l'occasion de négocier durant des années avec des syndicats très militants, et ce n'est pas «vrai», parce que ce sont des questions de *total compensation* au fond. Les gens préfèrent avoir plus de salaire ou d'autres *fringe benefits* qu'un fonds de pension à tout prix, surtout si vous avez affaire à des jeunes qui sont beaucoup moins intéressés par les fonds de pensions. Souvent aussi, des groupes de femmes, il faut le dire, préfèrent un salaire plus élevé à ce genre de *fringe benefits*. Il faut en tenir compte.

Alors, à mon avis, il serait absolument aberrant de faire une équation entre syndicat et régime de retraite.

[*Translation*]

propos, qu'il est juste que la femme employée à la pharmacie du coin soit responsable de pourvoir d'avance à ses besoins au moment de la retraite, grâce à divers moyens, un régime enregistré d'épargne-retraite, ou autre, et que l'employeur ne soit pas tenu de verser de cotisation? Dans le cas où les travailleurs sont syndiqués, cette cotisation fait l'objet d'une négociation, et parfois, l'employeur la paie en entier, dans le cadre des mesures résultant de ces négociations. J'en reviens donc encore une fois à la question de l'équité entre les citoyens canadiens.

M. Allard: Peut-on accepter, au départ, que rien ne sera jamais parfait? Je crois en effet que même si le gouvernement s'efforçait de rendre les choses parfaites, il n'y réussirait pas. Cela ne signifie pas qu'il ne doit pas essayer, mais même s'il le fait, il n'atteindra pas le but. Il faut donc que nous acceptions que rien ne sera jamais tout à fait parfait et qu'il continuera à y avoir des inégalités et une certaine forme d'injustice.

Ce que nous préconisons, c'est que nous fassions de notre mieux, en fonction de notre compétence et de nos moyens. Or, nos moyens sont les mêmes que ceux des gouvernements, des particuliers et des entreprises, qui doivent tous s'occuper de leur avenir. Cependant, il faut que cela tienne compte de nos possibilités, de l'argent dont nous disposons; en conséquence, nous ne pouvons aller que jusqu'à un certain point. De façon très générale, les grandes entreprises accordent des pensions à leurs employés. Les petites font la même chose, dans une certaine mesure, mais certaines d'entre elles n'en sont pas capables. Elles n'ont tout simplement pas les moyens nécessaires pour offrir quelque chose, et je suis certain également qu'il y en a qui ne veulent pas le faire.

Je ne crois pas que nous pourrons jamais modifier cela, et je ne suis pas d'avis qu'il faille légiférer pour éliminer toutes les inégalités que nous découvrons. Cela signifie qu'à la longue, le gouvernement devra veiller à ce que tous les citoyens atteignant l'âge de la retraite, que ce soit un peu plus tôt ou un peu plus tard que la moyenne, ont les moyens suffisants pour vivre sans être dans le besoin. C'est cela la responsabilité du gouvernement. Il doit s'occuper de ceux dont les besoins n'ont été assurés par personne d'autre. Nous ne sommes pas en désaccord avec cela. Cette catégorie de citoyens doit jouir d'un niveau de vie satisfaisant, mais toujours en tenant compte du fait que rien ne sera jamais parfait.

Mr. Dufour: When Mr. Reid was speaking, I could not help but be under the impression that for him, the existence of a union means the negotiation of a pension plan. Perhaps did I not interpret you correctly, but this conclusion seemed inevitable. Now, I have had the opportunity to negotiate during years with very militant unions, and that is not true, because really, these are questions of total compensation. People would rather have higher salaries or other fringe benefits before having a pension plan, especially if you are negotiating with young people, who are far less interested by pension plans. It must also be said that often, women's groups would rather be given better salaries than this kind of fringe benefits. This must be kept in mind.

In my opinion, therefore, it would be absurd to equate the presence of a union and a pension plan.

[*Texte*]

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): We are running out of time. I would recognize Miss MacDonald and Mr. Weatherhead in that order. Very short interventions, please.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There are two questions which I want to ask you, and I will preface them by making this statement. When you do not have something or you are denied it, you are more liable to have a different attitude toward trying to attain it than someone who already has access to a plan. I am asking you if, as a group of employers representing a large number of employees, you see the question of pension reform being regarded differently by men than by women.

• 1605

Mr. Allard: That is for me a difficult question to answer. Certainly within our organization I have no perception of a difference between men and women. On the other hand, without having the possibility of consulting people, I would be inclined to think that women who are informed on today's situation would think that they are not treated the same way as many men. I am not saying it is right. I am saying that would be the perception.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think you are absolutely right—if you talk to a large number of women. My concern, and I have expressed it elsewhere, is that there is a point of view held by the business community and a point of view that is held by and large by women. And they are a long way apart.

Mr. Allard: Could I add something which I was tempted to say before? I think in a discussion like this tend we tend to forget that the massive arrival of women in the labour market is a fairly recent development. In time, it is a recent development. So I do not think it is fair at this time to look at the situation of women with respect to pensions in the same way as we should be looking at it 20 or 25 years from now. It is only recently . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It may be the only chance we have to look at it in the next 20 years.

Mr. Allard: I think we should not lose sight of this fact. When we were talking before about the average earnings of women as compared to men, we have got to take into account that a large proportion of those women were not in the labour market 15 years ago and they have, of course, started at the bottom of the scale. I am convinced that in time their incomes will increase.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): We know it.

Mr. Allard: We must not lose sight of that fact. It is very important.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think it is very important. I realize that. The point we are trying to bring home is the fact that those who are not at the present time in pension plans are by and large women.

[*Traduction*]

Le vice-président (M. Desmarais): Il ne nous reste plus beaucoup de temps. Je vais donc accorder la parole à M^lle^ MacDonald, puis à M. Weatherhead. Soyez brefs, s'il vous plaît.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Avant de vous poser deux questions, je ferai la remarque suivante: lorsqu'on ne possède pas quelque chose ou lorsqu'on se le voit refuser, il est plus probable qu'on se comporte différemment de quelqu'un qui en jouit déjà. J'aimerais donc savoir si, d'après vous, en tant qu'employeurs représentant un grand nombre d'employés, les hommes considèrent la réforme des pensions d'une façon différente des femmes.

M. Allard: Il m'est difficile de répondre à cette question. Notre organisation ne fait certainement aucune différence entre les hommes et les femmes. D'autre part, sans pouvoir consulter les gens, j'aurais tendance à penser que les femmes qui connaissent la situation, à l'heure actuelle, doivent penser qu'elles ne sont pas traitées de la même façon que beaucoup d'hommes. Je ne dis pas que cela est juste, je fais simplement la constatation.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je crois que vous avez tout à fait raison—c'est ce qui se passe si l'on parle à beaucoup de femmes. Ce qui m'inquiète, et je l'ai d'ailleurs dit ailleurs, c'est que la communauté financière a certaines idées, ainsi d'ailleurs que les femmes dans leur ensemble, mais ces points de vue sont très loin d'être les mêmes.

M. Allard: Permettez-moi d'ajouter quelque chose que j'ai été tenté de dire avant. À mon sens, dans une discussion comme celle-ci, nous avons tendance à oublier que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail est quelque chose de récent. Je ne pense donc pas qu'il soit juste maintenant de considérer les pensions des femmes de la même façon que nous devrions le faire dans 20 ou 25 ans. Ce n'est que récemment . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est peut-être la seule occasion que nous aurons de jeter un coup d'oeil à la situation des femmes dans les 20 prochaines années.

M. Allard: Il ne faudrait pas perdre cela de vue. Lorsque nous parlions avant de la moyenne des salaires des femmes, par comparaison aux salaires masculins, nous devions prendre en compte qu'une bonne partie de ces femmes, il y a 15 ans, n'étaient pas sur le marché du travail et que, bien entendu, elles ont commencé au bas de l'échelle. Je suis, pour ma part, convaincu qu'avec le temps, leur revenu augmentera.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous le savons.

M. Allard: Nous ne devons pas perdre cela de vue. C'est très important.

Mlle MacDonald (Kingston et les +Iles): En effet. Je m'en rends compte. Le fait est que nous essayons de faire comprendre que les travailleurs qui, à l'heure actuelle, ne cotisent pas à un régime de pensions sont, dans l'ensemble, des femmes.

[*Text*]

Now you talked about freedom of choice. There is freedom of choice on the part of the employer to do what is seen as to the best advantage of the economy, in keeping business going, in being able to offer benefits, but at the same time not bankrupting the company. One of the representatives here today is from Alcan. When negotiations took place with the Alcan employees, the great majority of whom are men, one of the items negotiated was a pension plan. Fair enough. If that pension plan had not been negotiated Alcan would have ended up with a strike on its hands. So Alcan did not really have that much freedom of choice. It went along with the pension plan.

What I am saying is that the areas in which women are employed do not have that kind of bargaining power. They do not have that kind of clout with business. Therefore, it is going to be up to business to try to make some better appreciation of the situation and understand the differences that exist in the areas where women are employed. Business must suggest to us ways for pension plans to be introduced that will not bankrupt companies and which at the same time will allow employees who do not now have access to some kind of a pension vehicle to be included in it. That is really what we are looking for. We need your advice on how you as a business community can help us come to that conclusion.

Mr. Allard: I do not think we can help a great deal. We are looking at facts as they exist. You mentioned, for instance, that Alcan was forced to negotiate a pension plan. I do not know whether this is a fact or not because I do not work for Alcan. I think in the same way, with time, some groups of women working in one given enterprise or one given industry will be able to negotiate the same thing—the same as men have been able to negotiate it with Alcan.

Again, I do not think this can be done overnight. I think it is a matter of time before the thinking matures and evolves. And while it may not be satisfactory . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Whose thinking?

Mr. Allard: The thinking on the part of employers; the same as on the part of individuals.

Mr. Weatherhead: If I may, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, this is a very lively discussion and I think it should be noted that not all the groups we have had take part in the same way as the witnesses we have had this afternoon. They are knowledgeable and articulate. That is what we are here to listen to.

I just wanted to comment very briefly on another aspect which I do not think has been mentioned. That is the use of the CPP/QPP funds. I think you had some criticisms of their present use. Perhaps you could elaborate a little bit on that.

[*Translation*]

Vous avez parlé de liberté de choix. L'employeur a une liberté de choix, en ce sens qu'il peut faire ce qui est considéré comme dans le meilleur intérêt de l'économie, pour alimenter son affaire, pour offrir des avantages, mais sans mener la compagnie à la faillite. Il y ici, aujourd'hui, un représentant de l'Alcan. Au cours des négociations avec les employés de l'Alcan—la grande majorité d'entre eux étaient des hommes—l'un des points négociés était le régime de pensions. Très bien. Si l'on n'avait pas négocié ce régime de pensions, l'Alcan aurait eu à faire face à une grève. Donc, on ne peut pas dire que l'Alcan ait été véritablement libre de faire ce qu'elle voulait. Elle a accepté de négocier le régime de pensions.

Ce que je veux dire par là, c'est que les secteurs où les femmes travaillent n'ont pas ce pouvoir de négociation. Elles n'ont pas le mordant suffisant vis-à-vis de leurs employeurs. En conséquence, ce sera donc aux entreprises d'essayer de mieux se rendre compte de la situation et de comprendre les différences existant entre les différents secteurs où les femmes travaillent. Les entreprises doivent nous proposer des modalités d'introduction de régimes de pensions qui ne mettront pas en cause leur santé financière et qui, parallèlement, permettront aux employés qui n'ont pas accès à un régime de pensions de pouvoir cotiser. C'est tout ce que nous voulons. Nous avons besoin de votre avis quant à la façon dont les entreprises peuvent nous aider à en arriver à cette conclusion.

M. Allard: Je ne pense pas que nous puissions être d'une très grande aide. Nous regardons la réalité telle qu'elle est. Vous avez dit par exemple que l'Alcan a été contrainte de négocier un régime de pensions. Je ne sais pas si c'est vrai ou non, parce que je ne travaille pas pour l'Alcan. Avec le temps, certains groupes de femmes qui travaillent dans une entreprise ou dans un secteur industriel donné pourront négocier les mêmes avantages—comme l'ont fait les hommes, par exemple, avec l'Alcan.

Je tiens à répéter qu'on n'a pas bâti Rome en un jour. Il faudra du temps pour changer la façon de penser et la faire évoluer. Et bien que cela ne soit pas satisfaisant . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): La façon de penser de qui?

M. Allard: La façon de penser des employeurs; ainsi d'ailleurs que celle des particuliers.

M. Weatherhead: Permettez-moi d'intervenir, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, nous avons maintenant une discussion animée, et je crois qu'il convient de faire remarquer que ce n'est pas tous les groupes et témoins qui ont comparu devant le Comité qui ont participé aussi activement que nos témoins de cet après-midi. Ils connaissent très bien leur domaine et défendent bien leur position. C'est pour cela que nous sommes ici.

Permettez-moi de faire un bref commentaire sur quelque chose d'autre dont on n'a pas parlé. C'est-à-dire l'utilisation des fonds versés dans le Régime de pensions du Canada et dans le Régime de rentes du Québec. Je crois vous avoir entendu

[*Texte*]

Mr. Allard: I do not think we criticized the present use, except in the area where the interest on all the money borrowed by the governments is never paid back to the pension funds. The governments keep borrowing to cover the interest that is owed. We were not the ones who said this. The National Welfare Council said that if the governments did pay the interest on the money they borrow that the assessments or the contributions to the plans would not have to be increased in the very near future. They could stay at the present level until something like 1993. That is one thing we said.

The other thing we said is that there is already an immense pool of financial resources in the public plans and we do not wish that pool to increase because it is large enough already. Any changes in the pension system that might bring more money into the plans, whether they are private or public should not be concentrated in the hands of governments. It should to the greatest part possible be left in the hands of the money managers so that it can be available for economic development through the private sector.

Mr. Weatherhead: We have heard a lot of evidence and it is incontestable that to bring up the CPP/QPP to a modified pay-as-you-go basis with some reserve, over the years we will have to increase the premiums to about 8% or 9% from 3.6% now. For these additional moneys coming into the CPP/QPP, how would you recommend that they be invested and/or managed at the same time? I think that is where a lot of the concern is and you touched upon it at the end of your last statement where you say you do not want a larger fund being built up in the public plans. But I think most businesses, probably including yourselves, talk it in terms of putting it on a "proper pay-as-you-go basis with some reserve" which would mean increased percentages going in. So how would you suggest we look at that?

Mr. Allard: When you talk about the pay-as-you-go, I think it is something Mr. Provost can discuss much better than I can. What I want to repeat again is that there is enough money concentrated in the hands of government already and we do not wish any more. Certainly, when you talk about going to 9%, it is something that we object to very strongly. We base this on what somebody else had said. This council says you do not need to increase to 9% if the governments refund the money they owe in interest to the plans. Let the governments do that.

[*Traduction*]

critiquer l'utilisation qui est faite à l'heure actuelle de ces fonds. Vous pourriez peut-être nous en dire un peu plus, s'il vous plaît.

M. Allard: Je ne crois pas que nous ayons critiqué l'utilisation qui est faite de ces fonds à l'heure actueile, si ce n'est toutefois que nous avons dit que nous déplorons que les intérêts sur les capitaux empruntés par les gouvernements ne sont jamais remboursés aux fonds de pensions. Les gouvernements continuent d'emprunter pour payer les intérêts qu'ils doivent. D'ailleurs, ce n'est pas nous qui le disons. Le Conseil canadien du bien-être social a dit que si les gouvernements remboursaient des intérêts sur les fonds qu'ils ont empruntés, cela aurait pour effet de ne pas faire augmenter les cotisations à brève échéance. Ces cotisations pourraient rester au niveau actuel jusqu'en 1993, plus ou moins. Voilà ce que nous avons dit.

Nous avons dit également qu'il existe déjà, à l'heure actuelle, des capitaux immenses dans les régimes de pensions, et nous ne voulons pas que ces réserves continuent d'augmenter, elles sont déjà suffisamment importantes. Tout changement dans le système des pensions susceptible d'ajouter des capitaux dans les régimes de pensions, privés ou publics, ne devrait pas relever de la seule décision des gouvernements. Le plus possible, il faudrait que ce soit des administrateurs financiers qui le fassent, pour que ces fonds puissent être mis à la disposition du secteur privé, afin de favoriser l'expansion économique.

M. Weatherhead: Nous avons écouté beaucoup de témoins, et il est incontestable que pour faire du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec un système de financement par répartition comportant certaines réserves, nous devrons plus tard relever le niveau des cotisations, pour les amener à 8 ou 9 p. 100; elles sont maintenant de 3.6 p. 100. En ce qui concerne ces nouveaux fonds qui viendront grossir le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, comment pensez-vous qu'il faudrait les investir et les gérer? Beaucoup de gens se posent des questions à ce sujet; d'ailleurs, vous en avez parlé à la fin de votre dernière déclaration, où vous dites que vous ne voulez pas que les régimes publics voient leurs fonds grossir. Je pense que la plupart des hommes d'affaires, vous-mêmes y compris, sont en faveur d'un régime à répartition en bonne et due forme comportant certaines réserves, et pour cela, il faudrait augmenter le seuil des cotisations. Dites-nous comment vous voudriez que nous considérions cela?

M. Allard: Si vous parlez de financement par répartition, je vais laisser M. Provost vous répondre; il est en effet plus à même de le faire que moi. J'aimerais toutefois répéter que le gouvernement a déjà trop d'argent entre ses mains et que nous ne voulons pas en voir davantage. Si vous parlez de relever le seuil des cotisations à 9 p. 100, c'est là une idée à laquelle nous sommes très fermement opposés. Nous nous fondons, pour dire cela, sur ce qu'a dit quelqu'un d'autre. En effet, le conseil dit qu'il n'est pas besoin de relever le seuil à 9 p. 100 si les gouvernements remboursent les intérêts des capitaux qu'ils ont empruntés aux régimes de pensions. Que les gouvernements le fassent.

[*Text*]

In any event, I think when we look at this we could be critical of another aspect of government operation. This is deficit operations and increasing the deficit year after year. The money has got to come from somewhere. If you control the deficit the way it should be controlled, you are not going to need all that money which is taken out of the pension funds, never returned and borrowed again in order to cover the interest.

Mr. Provost: I would just like to come back to Mr. Weatherhead's comments. Basically if you have a pay-as-you-go system for the Canada Pension Plan . . . I do not think Quebec Pension Plan is thinking about a pay-as-you-go for the time-being. If you are thinking about a pay-as-you-go system for the Canada Pension Plan, you do not have the reserve. That is basically it. The money which comes in goes out immediately to pay the benefits to the actual retirees receiving benefits. You do not have the reserve on a pure pay-as-you-go system.

• 1615

Now, what generally business has been advocating is a pay-as-you-go slightly modified to have a small reserve just to avoid wide fluctuations in contribution rates. So we are talking about investing a relatively small amount of money. On a pay-as-you-go system, there is no problem of investing money in the private sector or the public sector.

If I may come back to one of the questions asked previously by both Mr. Reid and Miss MacDonald, I think the question of coverage has a lot to do with the accessibility of the vehicles. The *Conseil du patronat* has actually said in his brief that we are interested in the registered pension account concept and we would like to look more into it, because it is a very small section in the green paper. It looks like an interesting idea and there is a lot to say about it. So we are open to this idea, and making it accessible is going to improve the coverage; there is no doubt.

I think we are going partly there. The thing the *Conseil du patronat* and most businesses are opposed to is making it mandatory, forcing everyone into the same mould. But making it available is something that is going to improve the coverage; there is no doubt.

• 1620

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Allard, monsieur Dufour, monsieur Beauregard, monsieur Provost, merci infiniment du beau travail que vous avez fait. On apprécie énormément le mémoire que vous nous avez soumis aujourd'hui. Merci, messieurs.

M. Allard: Merci beaucoup, monsieur le président, mesdames, messieurs. Il nous a été agréable d'être ici. Merci.

[*Translation*]

En tout cas, je pense qu'en étudiant cette question, on pourrait critiquer d'autres aspects des opérations du gouvernement. Il s'agit, bien entendu, du déficit, qui ne cesse d'augmenter d'une année à l'autre. Il faut bien trouver l'argent quelque part. Si on contrôlait le déficit de la façon dont il devrait l'être, il ne serait pas besoin d'emprunter tous ces fonds aux régimes de pensions, fonds qui ne sont jamais remboursés; et par surcroît, le gouvernement n'hésite pas à emprunter pour rembourser les intérêts échus sur les capitaux empruntés.

M. Provost: Je voudrais en revenir à ce qu'a dit M. Weatherhead. En fait, si vous optez pour un système de financement par répartition dans le cas du Régime de pensions du Canada . . . je ne crois pas que le Régime de rentes du Québec pense, pour l'instant, à une formule de financement par répartition. Mais pour le Régime de pensions du Canada, si vous pensez à cette option, il faut reconnaître qu'on n'a pas les réserves. L'argent qui entre sort immédiatement pour payer les pensions des personnes qui sont déjà à la retraite. Il faut reconnaître qu'il n'y a pas de réserves suffisantes pour mettre sur pied un système de financement par répartition au sens strict.

Ce qu'en règle générale préconisent les entreprises est une version légèrement modifiée du système de financement par répartition comportant des réserves peu importantes pour éviter les retombées de fluctuations importantes sur les taux de cotisation. Nous parlons donc d'investir relativement peu d'argent. Avec un système de financement par répartition, il est facile d'investir des capitaux dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Permettez-moi de revenir à l'une des questions qu'ont posées M. Reid et M^lle^ MacDonald. Je crois que la couverture a beaucoup à voir avec la possibilité d'avoir accès aux moyens de cotiser. Le Conseil du patronat a dit dans son mémoire que les comptes de pension enregistrés nous intéressaient et que nous voudrions davantage les étudier, parce que cette idée n'est pas très élaborée dans le livre vert. Apparemment, c'est une idée intéressante, dont on peut beaucoup parler. Nous sommes tout à fait ouverts à ce sujet, et si l'on permet aux travailleurs d'avoir un compte de pension enregistré, cela leur permettra d'augmenter la couverture, cela ne fait aucun doute.

Je pense que nous allons en partie dans ce sens. Le Conseil du patronat et la plupart des entreprises sont contre le fait de rendre la chose obligatoire, c'est-à-dire de forcer les gens à faire tous la même chose. Mais, par contre, en offrir la possibilité permettra certainement d'augmenter la couverture, cela ne fait aucun doute.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I would like to thank you very much for your fine presentation, Mr. Allard, Mr. Dufour, Mr. Beauregard and Mr. Provost. We certainly appreciate the brief you presented today. Thank you, gentlemen.

Mr. Allard: Thank you very much, Mr. Chairman, ladies and gentlemen. It was a pleasure for us to be here. Thank you.

[*Texte*]

M. Dufour: Vous êtes trois jours à Montréal?

Le vice-président (M. Desmarais): Oui, c'est cela.

Nous recevons maintenant le Centre des dirigeants d'entreprise. Monsieur Bouthillier, s'il vous plaît.

Monsieur Bouthillier, je ne sais pas si vous êtes ici depuis un moment, mais on a l'habitude de demander aux témoins de faire un court résumé de leur mémoire de façon à laisser suffisamment de temps aux membres du Comité pour poser des questions.

Je vous présente les membres du Comité. Ce sont M. Weatherhead de Toronto, M^me^ Killens de Montréal, M. Reid de l'Ontario et M^me^ MacDonald de l'Ontario.

Monsieur Bouthillier.

M. Paul Bouthillier (président du Centre des dirigeants d'entreprise et président du comité des régimes de retraite): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je tiens tout d'abord à vous remercier, au nom du Centre des dirigeants d'entreprise, de l'occasion que vous nous offrez de vous présenter nos vue sur le Livre vert intitulé *De meilleures pensions pour les Canadiens.*

Dans un premier temps, je vais vous donner un bref aperçu de ce qu'est le C.D.E. Je vous dirai pourquoi nous nous intéressons à ce dossier et comment a été confectionné le rapport pour ensuite céder la parole à M. Roland Thériault, qui a été le secrétaire de notre comité et qui a rédigé le document. Je vous présente aussi M. Marcel Le Houillier qui est également membre de notre comité. Il s'est penché sur cette question; il est actuaire conseil auprès de la firme Le Houillier et Associés Inc.

Cela étant dit, le C.D.E est une association patronale couvrant le territoire de la province de Québec et regroupant des entreprises oeuvrant dans toutes les sphères d'activité économique, que ce soit l'industrie manufacturière primaire, le commerce ou le service. Le C.D.E. regroupe près de 500 entreprises, grandes, moyennes ou petites. Le C.D.E., fondé il y a maintenant quarante ans, a comme mission tant de représenter ses membres que d'être une association qui a pour but d'aider, de représenter et d'offrir des services en regard des besoins, eu égard à l'environnement économique, social ou technologique auxquels ses membres sont confrontés. Nos membres sont donc des employeurs et, à cet égard, le C.D.E. s'est toujours intéressé de près aux questions relatives aux relations de travail et, d'une façon plus générale, à divers aspects de la question de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise. Qui dit gestion des ressources humaines, dit également programmes de rénumération et d'avantages sociaux.

La question de la réforme des pensions implique certes la qualité de la gestion des ressources humaines, mais représente un coût financier des plus importants pour les entreprises. Les entreprises, aujourd'hui plus que jamais, sont conscientes de la nécessité de contrôler efficacement leurs coûts afin d'être compétitives face à des marchés de plus en plus ouverts à la compétition internationale.

[*Traduction*]

Mr. Dufour: Are you in Montreal for three days?

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Yes, that is right.

Our next group of witnesses is the "*Centre des dirigeants d'entreprise*". Mr. Bouthillier, please.

I do not know how long you have been here, Mr. Bouthillier, but we generally ask our witnesses to summarize their brief so that there is enough time for committee members to ask questions.

Allow me to introduce the members of the committee. We have with us Mr. Weatherhead from Toronto, Mrs. Killens from Montreal, Mr. Reid from Ontario and Miss MacDonald from Ontario.

Mr. Bouthillier.

Mr. Paul Bouthillier (President of the "*Centre des dirigeants d'entreprise*" and Chairman of the Pension Committee): Mr. Chairman, ladies and gentlemen, members of the committee, I would first like to thank you on behalf of the "*Centre des dirigeants d'entreprise*", for giving us this opportunity to present our opinions on the Green Paper entitled *Better Pensions for Canadians.*

I would like to start by telling you a little about the CDE. I will be explaining why we are interested in this subject, and how our report was prepared, and then I will turn the floor over to Mr. Roland Thériault, who is the secretary of our committee and drafted the document. I would also like to introduce Mr. Marcel Le Houillier, who is also a member of our committee. He has looked at the pension issue, and is a consulting actuary with the firm "Le Houillier et Associés Inc".

The CDE is a Quebec employers' association composed of firms which work in all areas of economic activity: primary manufacturing, commerce and services. The CDE is composed of some 500 small, medium-sized and large firms. It was set up 40 years ago, and its role is to help, represent and offer services to its members in keeping with their needs, resulting from the economic, social, or technological climate. Our members are employers, and hence the CDE has always taken a keen interest in labour relations matters, and more generally, in various aspects of human resources management, which includes items such as compensation programs and fringe benefits.

While the quality of human resources management certainly comes into play in the issue of pension reform, the costs involved for companies are very high. Now more than ever, companies know that they have to control their costs if they want to be competitive in markets which are increasingly open to international competition.

[*Text*]

Un mot enfin pour vous souligner que ce rapport que nous vous présentons est non seulement le fruit d'un effort de réflexion par le comité du C.D.E., formé surtout d'experts en la matière, mais également le fruit d'une consultation de nos membres, eu égard à trois points précis, soit l'indexation obligatoire, les formules d'acquisition et l'opportunité d'extension des modalités obligatoires des régimes de pensions.

Ceci dit, en ce qui concerne le développement de notre rapport, je cède la parole à M. Thériault.

M. Roland Thériault (secrétaire, Centre des dirigeants d'entreprise): Monsieur le président, je pense qu'un débat à l'échelle nationale au sujet des régimes de retraite est à la fois quelque chose de politique et de technique. C'est politique, en ce sens que cela implique un choix de société, et technique, car cela remet en cause les modalités de formulation des régimes supplémentaires de rentes ainsi que des régimes publics de rentes.

Dans ce contexte, la formulation d'un Livre vert au sujet des régimes de retraite et d'un groupe parlementaire comme le vôtre sur le sujet, bien que fort louable, n'en est pas moins un exercice fort complexe, et on est prêt à sympathiser avec vous là-dessus. C'est aussi un exercice fort périlleux. Néanmoins, ce serait un euphémisme que d'affirmer que des problèmes existent et que les solutions possibles doivent être étudiées avec d'autant plus d'attention qu'elles impliquent des conséquences majeures, tant pour tous les citoyens du pays que pour l'économie en entier.

Un des problèmes majeurs de la retraite est certes d'ordre financier. Cependant, ce problème ne peut être résolu par une solution simple. D'un côté, une bonne partie de la population active ne peut se permettre de réduire son niveau de vie actuel en vue de s'assurer des revenus suffisants lors de sa retraite. De l'autre, que la solution vienne des gouvernements ou des entreprises, les coûts impliqués sont beaucoup trop élevés et, somme toute, inacceptables. Si aucune de ces solutions n'est satisfaisante en soi, je pense qu'il faut se tourner vers la possibilité de solutions mixtes. De fait, c'est le type de solution que nous propose le Livre vert.

Nos réflexions sur ce sujet peuvent se diviser en deux parties. Nous aimerions, dans un premier temps, effectuer certains commentaires au sujet de principes directeurs pertinents à la prise de décision ayant trait aux régimes de retraite et, dans un deuxième temps, nous aimerions formuler nos recommandations au sujet des réactions à l'égard de diverses propositions formulées dans le Livre vert.

Donc, dans un premier temps, examinons ensemble certains principes directeurs qui nous apparaissent comme étant pertinents à la prise de décision ayant trait aux problèmes qui nous concernent.

Un premier principe directeur est celui de l'équité ou de l'égalité. Il nous semble que la solution au problème des régimes de retraite doit être examinée à la lumière de principes directeurs. Cependant, pour des raisons ignorées des lecteurs, le Livre vert se garde bien de soulever une telle question. Il en ressort une certaine confusion entre principe d'équité, c'est-à-dire à tous et chacun selon leur contribution, et principe

[*Translation*]

I would also like to point out that our report is the result not only of the work of the committee, which was composed mainly of specialists in the field, but also a reflection of our members' opinions on three specific points: mandatory indexing, vesting proposals and the advisability of extending the mandatory provisions of pension plans.

Having given you this background on the preparation of our report, I will now give the floor to Mr. Thériault.

Mr. Roland Thériault (Secretary, "*Centre des dirigeants d'entreprise*"): Mr. Chairman, in my view, any national debate on the subject of pension plans is both political and technical in nature. Political in the sense that it involves a choice by society, and technical because it calls into question the terms and conditions of supplementary and public pension plans.

In this context, the preparation of a Green Paper and the formation of a parliamentary task force on pensions, although praiseworthy initiative, are nevertheless extremely complex exercises, and we sympathize with you in this regard. They are also very dangerous an exercise. Nevertheless, it would be putting it mildly to say that problems that exists and that possible solutions must be studied with a great deal of care, because they have major consequences for all Canadians and for the economy as a whole.

One of the major problems involved in retirement is, of course, of a financial nature. However, there is no easy solution to the problem. On the one hand, many members of the labour force cannot afford to lower their current standard of living in order to guarantee themselves an adequate income on retirement. On the other hand, whether the solution comes from government or the private sector, the costs involved are too high, and, in the end, unacceptable. Since neither of these solutions is satisfactory, we must consider the possibility of combining elements of each solution. This is in fact the kind of proposal made in the Green Paper.

Our comments on the subject can be broken down into two parts. We would like to begin by making a few remarks about the guiding principles that should be taken into account when decisions are made about pension plans, and, secondly, we would like to make some recommendations in response to the various proposals made in the Green Paper.

We will therefore look first at some of the guiding principles we consider relevant in making decisions on this issue.

One principle is that of equity or equality. We believe that certain guiding principles must be taken into account in trying to find solutions to the problem of pension plans. For reasons unknown to their readers, however, the authors of the Green Paper refrain from raising the question of principles. As a result, there is some confusion between the principle of equity or fairness, that is each participant should receive benefits

[*Texte*]

d'égalité, c'est-à-dire à tous et chacun la même chose. Ainsi, en raison du principe d'équité appliqué au régime de retraite, chaque participant devrait retirer d'un programme des rétributions qui seraient proportionnelles aux contributions effectuées. Si c'est le principe d'égalité qui prévaut, peu importent les contributions, chacun devrait avoir droit aux mêmes rétributions. La distinction nous apparaît fondamentale.

• 1630

Dans un cas il s'agit de rétributions porportionnelles aux contributions, alors que dans l'autre cas il s'agit de mêmes rétributions, peu importe les contributions.

Un deuxième principe directeur qui n'est pas abordé directement dans le Livre vert a trait à celui de la nature des régimes de retraite. En d'autres termes, est-ce un salaire différé ou une forme de rémunération indirecte, c'est-à-dire de la protection? Dans la mesure où un régime de retraite représente un salaire différé, l'objectif poursuivi est alors une accumulation de capital. Dans l'optique où un régime de retraite représente une forme de protection, l'objectif, alors, est plutôt en termes de remplacement de revenu. Dans un cas, il s'agit d'insister sur les cotisations, dans l'autre, ce sont les prestations qui sont importantes. De plus, si un régime de retraite constitue un salaire différé, les cotisations comme les salaires, peuvent davantage faire l'objet de négociations que dans le cas contraire où un régime de retraite représente une protection. Finalement, si un régime de retraite représente un salaire différé, en toute logique, il faudrait privilégier les régimes à cotisations déterminées, ou encore *money purchase* comme on dit dans le langage courant. Dans le cas contraire, il s'agirait de privilégier des régimes à prestations déterminées.

Finalement, compte tenu du temps à notre disposition, dans cette courte présentation, nous aimerions soulever, mais sans les commenter, deux autres principes directeurs pertinents aux régimes de retraite. Il s'agit de la question: Le régime de retraite, est-ce un droit ou est-ce un besoin pour les travailleurs? Et dernier principe, comment devraient se partager les responsabilités entre les gouvernements, les entreprises et les personnes, en matière de régimes de retraite?

Compte tenu de ces différents principes-là, le Centre des dirigeants d'entreprise propose à votre Comité, la conception suivante à l'égard des régimes de retraite.

Dans un premier temps, les régimes de retraite visent essentiellement à fournir un minimum de protection aux travailleurs. En ce sens, le concept de besoin, plutôt que celui d'égalité ou d'équité, devrait prévaloir. La responsabilité première revient alors à l'individu. Il est alors de la responsabilité de l'individu de s'assurer d'un revenu minimal de remplacement de revenu lors de sa retraite. Cependant, dans certains cas, il n'est tout simplement pas possible pour l'individu de s'assurer d'une telle protection. C'est en ce sens et à ce niveau que le rôle de l'État devrait être prépondérant. Il s'agit alors pour l'État, en qualité de bon père de famille, de veiller à ce que tous soient assurés d'un minimum de protection. En somme, dans ce premier temps, c'est le concept de besoin qui prévaut et ce sont les régimes publics qui, à titre, et

[*Traduction*]

proportional to the contributions he makes, and the principle of equality, namely, that everyone should be entitled to the same benefits. According to the principle of equity in pension plans, all participants should draw benefits proportional to their contributions. If we apply the principle of equality, a person's contributions matter little, and everyone should be entitled to the same benefits. We believe it is of fundamental importance to distinguish between these two principles.

In the one case, benefits are proportional to contributions, while in the other, benefits are the same regardless of one's contributions.

Another principle that is not dealt with directly in the Green Paper concerns the very nature of pension plans. Are they a deferred salary or a form of indirect compensation (protection)? To the extent that a pension plan represents deferred compensation, the object of the exercise is to accumulate capital. If a pension plan is seen as a form of protection, the objective is rather to replace income. In the first case, emphasis is placed on contributions, while in the second, emphasis is placed on benefits. Moreover, if a pension plan constitutes deferred compensation, contributions, like salaries, are more likely to be negotiated than if a pension plan is seen as protection. Lastly, if a pension plan represents deferred compensation, it follows logically that preference should be given to money purchase plans. If, on the other hand, pension plans are seen as protection, preference should be given to defined benefit plans.

Since our time is limited, we would like to mention two other guiding principles of pension plans without commenting on them. The first is whether pension plans are a right or a need. The final question we have to ask relating to principles is how the responsibility for pension plans should be divided among government, the private sector and individuals?

On the basis of this set of principles, the *Centre des dirigeants d'entreprise* would like to put forward its ideas on pension plans.

First, the essential purpose of pension plans is to provide workers with a minimum amount of protection. Thus, the concept of need, rather than that of equality or equity, should be applied. The primary responsibility rests with the individual. It is up to the individual to ensure that he or she has a minimum replacement income on retirement. However, in some cases, it is simply not possible for the individual to provide such protection. This is where the government should play a major role. Like a good provider, the government should ensure that everyone is guaranteed minimum protection. Thus, the concept of need takes precedence, and public plans are important as "safety nets".

[*Text*]

passez-moi l'expression, de «filet de sauvetage», sont importants.

Au-delà de ce minimum, c'est-à-dire dans un second temps, ce sont les principes de libertés individuelles et d'équité qui devraient être prépondérants. C'est à l'individu, compte tenu de sa situation, de faire ses choix quant aux moyens et aux niveaux de protection dont il veut s'assurer. Certaines personnes peuvent opter en faveur de l'achat de biens durables, comme une maison, plutôt que d'investir dans un régime d'épargne-retraite. C'est leur choix. Par ailleurs, certaines autres personnes peuvent décider d'assurer seules leur protection. D'autres encore peuvent décider de le faire par l'entremise d'une association, c'est encore leur choix.

Du côté des employeurs, un régime de retraite fait partie de la rémunération globale qu'ils offrent en vue d'attirer et de maintenir la main-d'oeuvre désirée. Ainsi, au-delà de la protection minimale dont il a été question précédemment, et selon les circonstances et la nature des relations employeurs-employés, certains employeurs pourront offrir une protection de revenu comme, d'ailleurs, ils offrent des régimes d'assurance-vie. D'autres, par contre, pourront opter en faveur de l'inclusion d'un élément supplémentaire dans leur régime de rémunération globale, en y ajoutant un régime de retraite dont l'objet est l'accumulation de capital.

En somme, alors que dans un premier temps le principe des libertés individuelles est important, le rôle des gouvernements est à titre de «filet de sauvetage», et ce rôle-là est primordial. Il faut assurer un minimum de revenu à tous les citoyens. Cependant, au-delà de ce seuil minimal, le principe des libertés et le concept d'équité deviennent prépondérants. Alors, le rôle des gouvernements n'est pas en matière de protection des revenus, mais plutôt de s'assurer du respect des règles établies.

Dans la suite de cet exposé, nous aimerions vous informer des réactions du C.D.E. à l'égard des diverses propositions du Livre vert, premièrement quant à la courverture des régimes de retraite.

Il nous apparaît logique.., à l'égard de la couverture des régimes de retraite, dis-je, il nous apparaît logique et important que tout travailleur au pays épargnent tout au long de sa carrière dans le but de bénéficier de revenus de retraite adéquats. Présentement, dans la mesure où les régimes publics constituent la seule source de revenu, pour certaines catégories de personnes, ces revenus ne s'avèrent pas suffisants. Par ailleurs, un travailleur qui n'épargne pas pendant sa vie active se retrouvera probablement aux crochets de la société, c'est-à-dire dépendant de ceux qui épargnent ou ont épargné. Il existe une forme d'équité sociale entre individus et générations qui nous semble se doit d'être respectée.

Dans ce contexte, et compte tenu de la fiscalité différente pour les personnes retraitées ainsi que dans le but de ne pas décourager l'épargne privée, nous croyons qu'un ratio de remplacement de revenu à la retraite de l'ordre de 65 à 75 p. 100 du niveau de salaire industriel moyen serait approprié. Si on inclut les revenus des régimes publics de base, plusieurs régimes supplémentaires de rentes atteignent, voire même dépassent, déjà un tel objectif. Cependant, ce n'est pas le lot de tous.

[*Translation*]

Once this minimum income has been guaranteed, the second most important principles are those of individual freedom and equity. It is up to the individual to make his own choices about the measures he will take to ensure the level of protection he or she wants, in light of his or her particular situation. Some people may prefer to purchase durable goods, such as a house, rather than invest in a retirement savings plan. That is their decision. Others may decide to provide their own protection. Still others may decide to go through an association. Again, the choice is theirs.

For employers, pension plans are part of the overall compensation package they offer in order to attract and keep the employees they want. In addition to the minimum protection discussed a few moments ago, and depending on the circumstances and nature of employer-employee relations, some employers may offer an income protection plan, just as they offer life insurance plans. Others may choose to add a pension plan designed to accumulate capital as part of their overall compensation package.

In short, while the principle of individual freedoms is important, the "safety net" role of the government is crucial. All citizens must be guaranteed a minimum income on retirement. Beyond that minimum, however, the principles of individual freedoms and equity must apply. The role of governments is therefore not to protect income, but rather to ensure that the rules of the game are obeyed.

In the rest of our remarks, we would like to discuss the CDE's reactions to the proposals made in the Green Paper. The first of these concerns the coverage of pension plans.

In this regard, we think it is logical and important that all Canadian workers save throughout their careers in order to have adequate retirement income. At present, since government plans are the only source of income for some categories of people, this income is simply not adequate. Workers who do not save during their working lives will probably end up living off society, that is off those who save and have saved. There is a form of social equity between individuals and generations that must be respected in our opinion.

Given the situation, and given the different tax provisions which apply to retired individuals, and in order not to discourage private savings, we think that a replacement rate of approximately 65% to 75% of the average industrial wage would be appropriate. If we include the income from the basic public plans, a number of supplementary pension plans are already at this level or even higher. Such is not the case for everyone, however.

[*Texte*]

Bien que les régimes supplémentaires de rentes soient une mesure socialement désirable, le C.D.E. ne croit pas qu'une telle mesure devrait être rendue obligatoire pour les employeurs. Il en est ainsi en raison notamment des conséquences économiques indésirables qu'apporterait une telle législation. De plus, les partenaires impliqués perdraient alors ce degré relatif de liberté qu'ils possèdent présentement en vue de pouvoir s'adapter à leur environnement.

Cependant, en raison du caractère socialement désirable d'une telle mesure, le C.D.E. croit qu'il serait souhaitable pour l'État de fournir aux entreprises les incitatifs fiscaux requis afin d'encourager plus d'employeurs à mettre en place des régimes supplémentaires de rentes. À titre d'exemple, une déduction fiscale équivalente à 150 p. 100 de la valeur des contributions à un régime supplémentaire de rentes pourrait être accordée aux «petites» entreprises au sens de la Loi de l'impôt.

De plus, les coûts d'un régime supplémentaire de rentes devraient continuer de pouvoir être partagés par les employés et les employeurs.

Quant à la protection contre l'inflation, les membres du C.D.E. sont contre l'idée de l'indexation obligatoire des régimes supplémentaires de rentes. Notre objection repose sur deux facteurs primordiaux, à savoir le coût et la flexibilité.

Quant à la dévolution et la transférabilité, compte tenu des problèmes soulevés par la mobilité de main-d'oeuvre, le C.D.E. ne peut qu'être favorable à la libéralisation des règles d'acquisition et de transférabilité des régimes de retraite. Cependant, en pratique, les critères de l'âge et du nombre d'années de service devraient être maintenus dans l'établissement des règles de dévolution.

• 1640

Les règles actuelles de dévolution devraient être modifiées afin de favoriser une dévolution plus rapide. À cet égard, le C.D.E. serait favorable à la formule suivante: dévolution complète lorsque l'employé, âgé d'un minimum de trente ans aura fourni cinq années de service ou, après un an de service, si la somme de l'âge et des années de service est au moins égale à 45.

Quant aux comptes de pensions enregistrés proposés par le Livre vert, les membres du C.D.E. sont d'accord avec les objectifs poursuivis par les comptes de pensions enregistrés. Toutefois, on se pose la question: pourquoi créer ce nouveau moyen d'épargne-retraite alors que les régimes enregistrés d'épargne-retraite ou communément appelés les REER, individuels ou collectifs, existent déjà? Il nous apparaîtrait plutôt préférable d'utiliser les régimes existant déjà, quitte à les modifier de façon à faire en sorte que par exemple l'argent provenant d'un transfert d'un régime supplémentaire de rentes ne puisse être retiré avant la retraite à moins de circonstances particulières comme, par exemple, l'invalidité de la personne.

Accès plus équitable à l'aide fiscale.

En attendant le document de travail promis par le Livre vert au sujet des nouvelles formules fiscales que le gouvernement du Canada a l'intention de proposer, le C.D.E. est d'avis qu'au

[*Traduction*]

Although supplementary pension plans are socially desirable, the CDE does not think they should be made mandatory for employers, in particular because of the undesirable economic consequences which would result from such legislation. Furthermore, the people involved would lose the relative degree of freedom they now have which enables them to adapt to their environment.

However, because of the socially desirable nature of such a measure, the CDE thinks it would be a good idea for the government to offer tax incentives to the private sector to encourage more employers to establish supplementary pension plans. For example, a tax deduction of 150% of the value of contributions to a supplementary pension plan could be granted to small businesses under the income tax act.

In addition, the possibility of sharing the costs of supplementary pension plans should continue.

With respect to protection from inflation, the members of the CDE are opposed to the idea of mandatory indexing of supplementary pension plans. Our objection is based on two main factors: cost and flexibility.

As to vesting and portability, in light of the problems raised by the mobility of the labour force, the CDE is in favour of liberalizing the rules respecting vesting and portability of pension plans. In practice, however, the criteria of age and number of years of service should be maintained in establishing the rules concerning vesting.

The current rules on vesting should be changed to encourage earlier vesting. In this respect, the CDE would be in favour of the following solution: complete vesting when the employee, who must be at least 30 years of age, has five years of service or one year of service, if the sum of the employee's age and the years of service is 45 or more.

The members of the CDE agree with the objectives of registered pension accounts. However, we wonder why this new retirement savings vehicle should be set up when individual and collective registered retirement savings plans (RRSPs) already exist. We think it would be preferable to use the existing plans, even if they had to be modified so that funds transferred from a supplementary pension plan could not be withdrawn before retirement, except in special circumstances, such as disability.

Fairer access to tax assistance.

Until it sees the working paper promised in the Green Paper on the new tax provisions that the Government of Canada intends to make, the CDE thinks that rather than limiting tax

[*Text*]

lieu de restreindre les exemptions fiscales en regard des régimes de retraite il y aurait plutôt lieu de les augmenter de façon à tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. Par exemple, les exemptions permises de 3,500 dollars et 5.500 dollars, présentement, devraient être majorées. De plus, elles devraient évoluer dans le temps, conformément au coût de la vie.

Quant à la meilleure protection des conjoints, les membres du C.D.E. sont d'avis que la formule des rentes réversibles devrait être obligatoire. Quant au montant de la rente réversible obligatoire, elle devrait correspondre à au moins 50 p. 100 du montant de la rente du retraité décédé ou à son équivalent actuariel. Cependant, les employeurs devraient pouvoir avoir la possibilité de pouvoir compenser pour la rente aux survivants des personnes qui décèdent avant leur retraite par un régime d'assurance-vie.

Adhésion obligatoire et non discriminatoire

Comme l'indique le Livre vert, «si certaines . . . pratiques semblent discriminatoires au premier abord, elles ne le sont pas nécessairement. Le fait, par exemple, d'accorder un traitement différent peut résulter délibérément d'une convention collective. Ce fait peut correspondre à des distinctions professionnelles authentiques, ou encore être légitime dans le contexte de la politique générale d'indemnisation». Et, ici, nous citons le Livre vert. De plus, il est possible d'ajouter que les différences entre les régimes peuvent également permettre de tenir compte des incidences fiscales différentes d'une catégorie de personnel à l'autre. Ainsi, le C.D.E. est d'avis que l'interdiction de toute distinction entre les membres d'un régime de retraite peut soulever de nombreux problèmes. Comme les régimes de retraite font partie intégrante de la rémunération globale offerte par les employeurs, les conditions qui les régissent se doivent alors d'être suffisamment flexibles pour permettre aux employeurs de faire face aux différentes éventualités en vue de pouvoir attirer et maintenir une main-d'oeuvre de qualité et en nombre suffisant.

Divulgation des renseignements.

Un rapport triennal devrait être transmis par les employeurs aux participants à un régime de retraite. Ce rapport devrait faire état de leur situation à l'intérieur du régime ainsi que de celle de leur conjoint. Les informations à caractère plus général au sujet du régime des participants devraient être disponibles à l'intérieur des heures de travail.

Suppression de la discrimination fondée sur le sexe.

Le point est litigieux. Les espérances de vie n'étant pas les mêmes d'un sexe à l'autre, les coûts ou les prestations doivent alors être différents. Procéder autrement ne contribuerait qu'à introduire à l'intérieur des régimes de retraite une discrimination qui, elle, pourrait être illicite. D'ailleurs, les récentes modifications apportées à la Loi sur les régimes supplémentaires de retraite de la province de Québec reconnaissent une telle situation. Dans ce contexte, nous suggérons que, peu importe le type de régime, la discrimination ne devrait être permise qu'en autant qu'elle repose sur des facteurs de détermination de risques différents.

Protection en cas de cessation de régimes

[*Translation*]

exemptions for pension plans, they should be increased to reflect the rising cost of living. For example, the deductions of $3,500 and $5,500 which are permitted at the present time, should be increased. Furthermore, they should be adjusted in future to reflect changes in the cost of living.

In order to ensure better protection of spouses, the members of the CDE feel that last survivor benefits should be mandatory. These benefits should represent at least 50% of the amount of the deceased pensioner's benefit or the actuarial equivalent. However, employers should be able to provide compensation, through a life insurance plan, to the families of persons who die before retirement.

Compulsory participation and non-discrimination.

As the Green Paper states, "some of these practices, while they may appear discriminatory, are not necessarily so. Different treatment may be the conscious result of collective bargaining; it may reflect bona fide occupational differences; or it may be reasonable in the context of over-all compensation policy." This is a quote from the Green Paper. We might also add the differences between plans may also help reflect the differences in the impact of taxation on various personnel categories. The CDE thinks that many problems may arise if it is not possible to make any distinction between the members of a pension plan. Since pension plans are an integral part of the over-all compensation package offered by employers, the conditions governing them must be flexible enough to enable employers to handle different situations in such a way as to attract and keep an adequate number of good employees.

Disclosure of information.

Employers should report to pension plan contributors every three years. The report should present the situation of contributors to the plan and that of their spouses. More general information on the pension plan should be available during working hours.

Removal of discrimination on the basis of sex.

This is a controversial point. Since males and females have different life expectancies, the costs of benefits must also be different. To proceed otherwise would be to introduce into pension plans a form of discrimination that could be illegal. Recent amendments to the Quebec supplementary pension plan legislation recognized this situation. We therefore suggest that regardless of the type of plan, discrimination should be permitted only to the extent that it is based on different risk factors.

Protection in the event of plan termination.

[*Texte*]

Il pourrait être souhaitable, comme l'indique le Livre vert, d'améliorer la protection garantie aux membres dans le cas où un régime de retraite prend fin. Toutefois, avant d'implanter quelle que solution que ce soit à cet égard, il nous semble que d'autres études devraient être effectuées, en vue de pouvoir déterminer les implications financières des solutions proposées.

Et, finalement, quant au Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, compte tenu des nombreuses discussions qui ont eu cours sur le sujet, nos remarques, bien qu'importantes, seront plutôt laconiques.

Compte tenu que les régimes publics de pensions ou de rentes sont mis en place grâce aux argents de la population et pour celle-ci, les gouvernements, de façon périodique, devraient en divulguer l'évolution des coûts dans le temps.

Deuxièmement, à brève échéance, il n'y a pas lieu d'augmenter les cotisations aux régimes publics de pensions du Canada ou de rentes du Québec. Cependant, l'actuelle disposition de rattrapage pourrait être modifiée comme proposée par le Livre vert, de façon à faire en sorte que le maximum des gains cotisables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec soit porté au niveau du salaire industriel moyen, au cours d'une période de trois ans à compter de 1984.

Troisièmement, de façon générale, la structure des régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec ne devrait pas être modifiée de façon à en faire des régimes d'assistance sociale plutôt que des régimes de protection du revenu. Ainsi, à l'exception des clauses affectées par le paragraphe précédent, ou par les points précédents, aucune autre ne devrait être modifiée.

Finalement, toute augmentation future des taux de cotisations aux régimes publics devrait être documentée par une évaluation financière indépendante de ces régimes.

Je vous remercie, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci beaucoup. Vous voulez passer aux questions?

Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: On page 5 of your summary of the Quebec Pension Plan, the first point caught my eye:

> A. Since the cost of government social programs for the elderly is presently three times higher than the costs for programs for children, investigation of this trend should be undertaken.

I wonder where that information came from—the three times figure.

Mr. Le Houillier: It came from a study by the Economic Council of Canada about three years ago, where it was shown that the cost of the old age benefits for elderly persons was a lot higher than the cost of the education system for the younger people. This was used as an argument for not worrying about what would happen in the year 2000 because of the increase in the number of elderly persons compared to the active population. Then it was shown by the Economic

[*Traduction*]

As the Green Paper indicates, it may be wise to strengthen protection provided to members in the event a pension plan is terminated. Before any such solutions are implemented, however, we think that further studies should be conducted to determine the financial impact of the proposed solutions.

Given the many discussions that have taken place on the subject of the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan, our remarks on this subject, although important, will be brief.

Since public pension plans are set up using public funds and for the benefit of the public, governments should periodically disclose information on changing costs.

In the short term, there is no reason to increase contributions to the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan. However, the current catch-up provision could be modified as proposed in the Green Paper so that maximum pensionable earnings under the Canada and Quebec Pension Plans are raised to the level of the average industrial wage over a period of three years beginning in 1984.

In general, the structure of the Canada and Quebec Pension Plans should not be changed so as to make them welfare plans rather than income protection plans. Except for the provisions mentioned in the preceding paragraph or in the preceding points, no other provision should be modified.

Any future increase in contribution rates to public plans should be documented by an independent financial assessment of the plans.

Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you very much. Are you ready to move into the question period?

Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: J'ai été frappé par la première remarque que vous faites au sujet du Régime des rentes du Québec, qui se trouve à la page 5 de votre résumé:

> A. Étant donné que les coûts des programmes sociaux du gouvernement pour les personnes âgées sont actuellement trois fois plus élevés que les coûts des programmes destinés aux enfants, il faudrait examiner cette tendance.

Où avez-vous obtenu le chiffre?

M. Le Houillier: Le chiffre a été tiré d'une étude faite par le Conseil économique du Canada il y a environ trois ans, qui a indiqué que les coûts des prestations de vieillesse étaient beaucoup plus élevés que ceux du système d'éducation pour les jeunes. Ce fait a été présenté pour contrer l'argument de ceux qui prétendaient qu'il ne fallait pas s'occuper de ce qui se passerait en l'an 2,000 à cause de l'augmentation des personnes âgées par rapport à la population active. Le Conseil

[*Text*]

Council of Canada that the cost of the social benefits for older persons was about three times the cost of the education for the younger people.

Mr. Weatherhead: That would include the health programs and . . .

Mr. Le Houillier: Yes.

Mr. Weatherhead: —hospitalization. All that sort of thing will be thrown into that category. Is that right?

Mr. Le Houillier: Yes.

Mr. Weatherhead: Otherwise the education system from age 4 into the 20s and post-graduate studies is a very heavy burden to the . . .

Mr. Le Houillier: Yes, it is.

Mr. Weatherhead: Although very essential. Going to your recommendation regarding vesting, I think you are talking in terms of 5 years on age 30 or 1 year on age 45. Is that correct?

Mr. Thériault: One year and in total 45; a total of 45.

• 1650

Mr. Weatherhead: Oh, I see.

A lot of people will start work at age 18 and, in the case of women, will work for about 10 years, leave the workforce for a while, bring up children and then maybe go in and out of the workforce after that time. While I realize that younger people in general do not know much about pensions and would sooner have money in their pocket, by and large, than money for a time when they expect never to grow old, it seems to me to be a question of whether we should not consider some vested rights before the age of 30, when many of them will be working perhaps the most significant part of their life before the age of 30. Do you have any further comments on that particular situation?

M. Bouthillier: Monsieur le député, le principe qui nous a guidés pour déterminer l'âge de 30 ans était que le taux de roulement de la main-d'oeuvre avant cet âge était très élevé, dans un premier temps; dans un second temps, il nous a semblé que les priorités avant l'âge de 30 ans, d'une façon subjective, pouvaient être autres que celles-là, que ce soit en termes de logement ou en termes d'autres épargnes ou investissements qui étaient plus intéressantes à cet âge que l'épargne pour la retraite. Ce sont des considérations d'ordre pratique, soit le roulement et la priorité pour d'autres types d'épargne.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I will pass for the moment.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just have two questions. First, on page 10 of the English version of your brief, you talk about . . .

[*Translation*]

économique du Canada a démontré que le coût des prestations sociales des personnes âgées était trois fois plus élevé que les coûts d'éducation des jeunes.

M. Weatherhead: Cela comprend les programmes de santé et . . .

M. Le Houillier: Oui.

M. Weatherhead: . . . l'assurance-hospitalisation. Tous ces coûts-là sont compris. Est-ce exact?

M. Le Houillier: Oui.

M. Weatherhead: Le système d'éducation des enfants de l'âge de quatre ans jusqu'à l'âge de vingt ans et plus, et ensuite les études de troisième cycle représentent des coûts très onéreux pour les . . .

M. Le Houillier: Oui.

M. Weatherhead: Même s'il s'agit de quelque chose d'essentiel. Je passe maintenant à votre recommandation concernant la dévolution. Vous préconisez la dévolution de 5 années à l'âge de 30 ans, ou d'une année à l'âge de 45 ans. Est-ce exact?

M. Thériault: Un an, lorsque l'âge et les années de service totalisent 45.

M. Weatherhead: Je vois.

De nombreuses femmes commencent à travailler à 18 ans, poursuivent pendant 10 ans et ensuite arrêtent pour élever leurs enfants, pour reprendre à nouveau le travail de façon plus ou moins suivie. Je sais fort bien que les jeunes ne s'intéressent pas beaucoup à leur pension et préfèrent avoir de l'argent maintenant plutôt que d'en mettre de côté pour une vieillesse pour eux tout à fait hypothétique; j'estime néanmoins qu'une certaine part des cotisations devrait leur être acquise dès avant l'âge de 30 ans, qui représentera pour bon nombre d'entre eux une part importante de leur carrière. Qu'en pensez-vous?

Mr. Bouthillier: We have taken 30 because before that age there is a great deal of turnover in manpower; also because before age 30, people might have other priorities such as housing or saving money for other expenditures rather than for pensions. So we chose this age for practical considerations, either because of labour turnover or to allow for other types of savings.

M. Weatherhead: C'est tout pour le moment, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai deux questions. À la page 10 du texte anglais du mémoire, il est question de . . .

[*Texte*]

Mr. Bouthillier: Unfortunately, we do not have the English version.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is with regard to the registered pension plan. You are talking about the tax incentives that would be necessary to encourage more employers to establish supplementary pension plans and you mention a tax deduction equivalent to 150% of the value of contributions. We too are interested in finding some methods by which to encourage employers who do not now provide pension plans to set them up for their employees. That is the only way we are eventually going to cut down on the huge social costs, to which you make reference elsewhere in your brief. I want to know if you have done any analysis, or talked to any of your members, talked to any businesses, to see what kind of incentive that would provide. How many, given that sort of tax incentive, do you think would begin to set up some kind of supplementary pension plan, whether it is to go into an RPA or to set up something else? In other words, will it really come to grips with the fact that there are many people who have no coverage under pension plans today?

M. Bouthillier: Effectivement, nous avons procédé à des consultations de nos membres qui ont, il va sans dire, rejeté l'idée d'une bonification du régime public, à l'heure actuelle, ou l'idée de toute forme d'imposition de régime supplémentaire des rentes à caractère obligatoire. D'ailleurs, l'évolution des régimes supplémentaires ou le degré de participation des travailleurs canadiens aux régimes supplémentaires de rentes a, on le sait, évolué d'une façon fort positive au cours des dix dernières années. Comme le disait M^me^ MacDonald, comment faire pour poursuivre cette tendance-là?

Il nous semble que le secteur qu'il faille viser particulièrement soit celui des petites entreprises, au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu. C'est peut-être dans les petites et moyennes entreprises qu'il y a le moins de régimes supplémentaires de rentes actuellement en vigueur, et c'est la raison pour laquelle nous avons proposé une déduction de 150 p. 100 lors de l'instauration d'un nouveau régime supplémentaire de rentes destiné aux petites et moyennes entreprises au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu. Selon les consultations que nous avons faites, il pourrait y avoir une réponse significative et positive à cet égard.

Maintenant, cela demeure toujours une position subjective, mais la consultation nous démontre qu'il pourrait y avoir une réponse favorable à ce type d'incitatif.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): When you say a supplementary pension benefit, do you see that as being different from a registered pension account, or are you seeing them in the same fashion?

M. Bouthillier: C'est une bonne question. Evidemment tout dépend de la taille et de la dimension de l'entreprise. Dans certaines entreprises qui ont un personnel réduit, l'instauration d'un régime de retraite en bonne et due forme est compliquée, et peut-être que le fait d'inclure dans la rénumération des employés une portion pour un régime enregistré d'épargne retraite est plus pratique. Les deux façons sont accessibles, mais ce que nous visons dans notre rapport, c'est plutôt l'instauration d'un régime collectif. L'incitatif fiscal viserait

[*Traduction*]

M. Bouthillier: Malheureusement nous n'avons pas la version anglaise.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il s'agit des régimes de pensions enregistrés et des stimulants fiscaux qu'il faudrait mettre en place pour encourager davantage le patronat à créer de nouveaux régimes de pensions; vous mentionnez à ce propos une déduction fiscale équivalant à 150 p. 100 de la valeur des cotisations. Nous cherchons bien entendu également à trouver les moyens de convaincre les patrons qui n'ont toujours pas de régime de pensions à en créer un. C'est en effet l'unique moyen de réduire les énormes coûts sociaux que vous avez évoqués par ailleurs. Avez-vous cherché à savoir en vous adressant à vos membres ou à d'autres hommes d'affaires dans quelle mesure pareil stimulant serait susceptible de donner des résultats. Combien de patrons accepteraient de cotiser à un régime de pensions, qu'il s'agisse d'un compte de retraite enregistré ou d'un autre régime s'ils bénéficiaient de ce genre de stimulant fiscal? Est-ce que cette mesure réduirait le nombre de travailleurs qui ne bénéficient d'aucune pension quelle qu'elle soit?

Mr. Bouthillier: We did consult our members who are opposed to the idea of increasing public pension plans or of setting up compulsory supplementary plans. We all know that employee participation in supplementary pension plans has increased significantly during the past 10 years. The question now is how to maintain the strength.

I think we must concentrate on small business as defined under the Income Tax Law. It is in small and medium-sized businesses that the number of supplementary plans is the lowest at the present time and that is why we have proposed 150% deduction under new supplementary pension plans set up in small and medium-sized businesses. It would appear from our consultations that there would be a positive and significant reaction to such a measuring.

So we feel that this might have a positive effect.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Un régime de pensions supplémentaire serait-il identique à votre avis à un compte de pension enregistré ou bien serait-ce autre chose?

Mr. Bouthillier: That is a good question. It all depends on the size of the company. In small companies with a limited number of employees, the setting up of a pension plan in the true meaning of the word might be complicated; it might be simpler in these cases for pays to include a contribution to an RRSP. Both ways are open to us, but we would be in favour of setting up a collective plan. The tax incentive would help set up such a plan with employer participation.

[*Text*]

l'instauration d'un régime collectif auquel participerait l'employeur.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, gentlemen, I have just a few small questions. On page 11 . . . This has to do with the section of your brief dealing with inflation protection. In the English version it reads something like this. The CDE considers that the level of benefits is more important than indexing and it is disturbing to note that the government should legislate mandatory indexing before ensuring that all workers enjoy minimum protection. In other sections of your brief, you have expressed yourself very strongly in favour of increased coverage and the minimum protection necessary on a broader base, though you have finally come down as being opposed to mandatory coverage in the private sector.

Since you waver on that, and because coverage is a matter of major concern to us and you do represent a broad base of businesses, my question to you is, how do you propose that we increase the amount of coverage—in small business particularly? Then, since I am lumping it all into the one question, you have concerned yourself with competitiveness among businesses, those who have plans and those who do not. How would you remedy this situation, if you were in our position?

M. Thériault: Je peux peut-être me permettre un premier commentaire. Mon premier commentaire découlerait de notre conception des régimes de retraite, comme nous le proposions au point de départ. Il s'agirait pour nous — il en va d'un principe de base — d'effectuer une distinction entre un niveau minimal de protection et une position autre qui couvrirait au-delà de ce niveau minimal de protection.

• 1700

Quant au niveau minimal de protection, nous voyons à cet égard le gouvernement jouer un rôle de filet de sauvetage pour les gens qui ne peuvent pas se l'assurer. Au-delà de ce niveau minimal, et de façon à encourager l'épargne-retraite au-delà de ce niveau minimum, la formule proposée et mentionnée tout à l'heure pour la couverture des régimes, ferait en sorte qu'il y aurait plus de gens qui bénéficieraient de régimes, et donc plus de gens qui auraient droit à un revenu qui irait au-delà de ce seuil minimal-là. C'est dans ce sens-là qu'on fait certaines propositions en vue de remédier à la situation. Mais au point de départ, il nous apparaît important d'effectuer une distinction fondamentale entre protection minimale et au-delà d'une protection minimale. Au-delà d'une protection minimale, il faudrait laisser le jeu aux entreprises, laisser à l'individu la liberté de fonctionner.

Mr. Reid (St. Catharines): As I would understand it, then, you are leaving it to the public programs of the Old Age Security or OAS and the GIS to reach that minimum level of pension security. Over and above that, you want the optional voluntary program as might be presented.

Tell me, when you considered that reaching the minimal level, did you consider its being done through the increase in

[*Translation*]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je voudrais vous poser quelques questions au sujet de la page 11 de votre mémoire traitant de la protection des pensions contre l'inflation. D'après le Centre des dirigeants d'entreprise, le niveau des prestations est plus important que leur indexation et le Centre déplore que le gouvernement cherche à rendre l'indexation obligatoire avant de s'assurer que tous les travailleurs bénéficient d'une protection minimum. Ailleurs, vous vous prononcez en faveur d'un relèvement des pensions et de l'expansion de la couverture à tous les travailleurs, tout en vous prononçant contre les pensions obligatoires dans le secteur privé.

Puisque votre position ne semble pas très bien arrêtée à ce sujet, je voudrais savoir comment vous comptez relever le montant des prestations et plus particulièrement dans les petites entreprises? Vous avez également évoqué la concurrence entre les entreprises qui offrent un régime de pensions et celles qui n'en ont pas. Que feriez-vous à notre place pour remédier à cet état de chose?

Mr. Thériault: I would like to make a comment based on the way we view pension plans. You must distinguish between minimum protection and anything beyond that.

As far as minimum protection is concerned, governments must act as a safety net for those who do not have that level of protection. In order to encourage people to save beyond that minimum protection level, we have proposed a formula which would increase the number of people getting more than the minimum protection. But we must at the outset make a difference between minimum protection and anything beyond. Beyond that minimum protection, companies and individuals must be free to act as they choose.

M. Reid (St. Catharines): Il incomberait donc aux régimes publics de pensions, aux prestations de sécurité de la vieillesse et de supplément de revenu garanti d'assurer ce minimum, tout ce qui dépasserait ce minimum relevant de régimes facultatifs.

Pour obtenir cette couverture minimale, faut-il à votre avis relever les prestations de la sécurité de la vieillesse ou bien les

[*Texte*]

the OAS, or are you leaving that altogether to the GIS aspect, one being universal and the other being targeted?

Mr. Thériault: In our minds, we are thinking about both those programs.

Mr. Reid (St. Catharines): Being increased equally, or otherwise?

Mr. Thériault: If the level of coverage is not enough; and by "level of coverage" we have in mind 70% to 75% of the average industrial wage now.

Mr. Bouthillier: That is over the minimum.

Mr. Thériault: That is for the minimum.

Mr. Bouthillier: That is for the minimum. But as far as the minimum is concerned, we had mainly in mind the *supplément de revenu garanti*; the GIS.

Mr. Reid (St. Catharines): The average industrial wage.

In your submission as well, I read an expression of concern and caution that this task force should not reach its decisions too readily or too quickly. You have shown an understanding of the complexity of the problems before us and you do say very important decisions must be made. Then you say: Do not make those decisions too hastily.

Now, by that, are you asking us to extend the period of time within which this report should be given, recognizing that we are attempting to make a decision before the end of this year and bring in a report this year? By that, are you saying there should be more public debate on those issues that are a matter of real concern? What was the thought behind this comment in your submission?

Mr. Thériault: Essentially it depends on the facets you are considering. As our recommendation goes, we have recommendations for different facets, so we are not necessarily making recommendations to extend the period for which you will have to make your report, but we are saying let us not make decisions too hastily in regard to all the facets that are concerned with the problems we are facing now.

Mr. Reid (St. Catharines): Is there any area of pensions that is not being sufficiently publicly debated and upon which we should not make a decision before the end of this year?

Mr. Thériault: For instance, we had a couple of things in mind in that regard, and those things were related to the public . . .

Une de ces choses avait trait au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, en ce sens que nous ne croyons pas qu'à brève échéance, il y aurait lieu d'augmenter les cotisations à ces régimes publics. De plus, nous ne croyons pas que la structure des régimes de pensions publics au Canada doive être modifiée. Dans la mesure où on proposerait une augmentation des cotisations aux régimes publics, nous croyons qu'une telle proposition devrait être justifiée par une évaluation financière indépendante de ces régimes-là faite avant qu'on effectue une recommandation en ce sens. C'est le type de choses qu'on a à l'esprit. A certains égards, les décisions peuvent être prises immédiatement; à

[*Traduction*]

suppléments de revenu garanti, l'un étant universel et l'autre ciblé.

M. Thériault: Tous les deux devraient être relevés à notre avis.

M. Reid (St. Catharines): Majorés d'un même montant?

M. Thériault: Par minimum nous entendons 70 à 75 p. 100 du salaire industriel moyen.

M. Bouthillier: Cela dépasse le minimum.

M. Thériault: Oui peut-être.

M. Bouthillier: Pour arriver au minimum, il faut agir sur le supplément de revenu garanti.

M. Reid (St. Catharines): Le salaire industriel moyen.

Dans votre mémoire, vous mettez le groupe de travail en garde contre toute décision prise à la hâte ou à la légère, étant donné la complexité du problème.

Alors qu'en principe nous devons prendre une décision et remettre notre rapport avant la fin de l'année, ce délai devrait-il à votre avis être prolongé de façon à poursuivre la discussion publique sur cette question?

M. Thériault: Il y a différents aspects à cette question et tout dépend de l'aspect que l'on envisage. Il ne faut pas nécessairement que vous repoussiez l'échéance pour le dépôt de votre rapport, à condition de ne pas prendre de décision à la légère concernant certains aspects du problème.

M. Reid (St. Catharines): Quels aspects de la question n'ont pas à votre avis été encore suffisamment examinés et sur lesquels nous ne devrions donc pas nous prononcer dans les délais prévus.

M. Thériault: Nous pensions plus particulièrement . . .

We had in mind the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan to which contributions will have to be raised very shortly in our minds. We do not feel that the structure of the public pension plans should undergo any change. Before recommending any increase in the contributions to the public pension plans, an independent financial evaluation should be made to justify any such increase. So, regarding certain points, a decision could be taken right away, whereas regarding other points proposed solutions should be examined further.

[*Text*]

d'autres égards, laissons le marché aller; finalement, à d'autres égards encore, avant de prendre certaines décisions, il y a nécessité d'examiner la pertinence des solutions. Quant à ce dernier point-là, les exemples que je viens de soulever sont des exemples pertinents.

Mr. Reid (St. Catharines): I have one last question, Mr. Chairman.

It is indicated that while the RPA might be viewed with favour, the RRSP is already there, has a fair popular demand, and has been utilized rather extensively. As I recall your brief, you have indicated you do not have any hesitancy about including a locking-in provision into that RRSP so that it answers the same problems we are trying to answer in the RPA. Would you then have an RRSP-1 or an RRSP-2 by grandfathering the existing plans which allow you greater flexibility to draw money out, roll over or otherwise, or would you lock all RRSPs into the locked-in provision we propose?

Mr. Thériault: In regard to that, what we had in mind is that a portion only of the money should be locked in. That portion would be the portion that would be coming out from . . . Let me go into French, to make sure I am not making any mistakes.

La partie d'argent qui viendrait d'un régime de retraite existant au moment où la personne quitte l'employeur serait placée dans un REER., et c'est cette partie-là seulement qui pourrait être gelée jusqu'à la retraite, à moins de circonstances spéciales. Quant à l'autre partie, elle continuerait de fonctionner comme le régime fonctionne présentement, comme les REER. fonctionnent présentement. Donc, on aurait un REER. et l'argent qu'il y a dans le REER. pourra venir de deux sources, soit d'un régime existant que l'employé a quitté, soit de l'argent que la personne elle-même a mis dans son régime. Si l'argent vient d'un régime existant en vue d'assurer la retraite ultérieure, cet argent-là sera gelé.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Madam Killens.

Mrs. Killens: I have no questions, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I think Mr. Wolfson has a few questions.

Mr. M.C. Wolfson (Research Associate for the Committee): *Merci, monsieur le président.* I would like to follow up on one question Mr. Weatherhead raised.

The Economic Council of Canada did come before us and mention this distinction, that the government tends to spend about three times as much per elderly person as per child. The impression was that this is because far more of the costs of bringing up children are borne privately, and the situation with the elderly used to be that it was via transfers within the family and it has become institutionalized.

Did you have something in mind about this switch from dealing with the elderly on a family-unit basis to dealing with it through the public sector? Was that the concern you were alluding to?

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): Une dernière question monsieur le président.

Vous semblez vous prononcer en faveur des comptes de retraite enregistrés tout en faisant valoir que les comptes d'épargne-retraite enregistrés sont d'ores et déjà fort répandus. Vous ne vous opposeriez pas à ce que l'argent versé dans les régimes d'épargne-retraite enregistrés soit bloqué. Est-ce que vous préconisez la constitution de différentes catégories de régimes d'épargne-retraite enregistrés de façon à faciliter le retrait de fonds de certains d'entre eux ou bien la totalité des fonds versés dans ces régimes devraient-ils à votre avis être bloqués?

M. Thériault: Une partie de ces fonds seulement devrait être bloquée à notre avis. Je vais m'exprimer en français si vous le permettez pour être sûr de ne pas faire d'erreur.

It is that part of the money coming from an existing plan at the time when an employee quits his job which would be placed into an RRSP and it is this amount which would be locked in until the employee retires, except under special circumstances. The balance of the money would be subject to the same rules as now. So the money in an RRSP would come from two sources, either from an existing plan at a time when an employee quits his job, or the money which the employee has himself contributed to the plan. Money paid into a pension plan would be locked in.

M. Reid (St. Catharines): Merci monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Madame Killens.

Mme Killens: Je n'ai pas de questions à poser monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Wolfson dans ce cas.

M. M. C. Wolfson (recherchiste du Comité): *Thank you Mr. Chairman.* Je voudrais reprendre une question posée par M. Weatherhead.

Le Conseil économique du Canada nous a fait remarquer que le gouvernement dépense trois fois autant pour les personnes âgées que pour les enfants. En effet le coût d'élever des enfants est pris en charge par les particuliers, alors que pour les personnes âgées et contrairement à ce qui se passait par le passé, l'État est obligé d'assumer une part de plus en plus importante des frais.

Est-ce cette évolution à laquelle vous faisiez allusion?

[*Texte*]

M. Le Houillier: Non, c'est qu'on utilisait l'argument qu'on n'avait pas à s'inquiéter de l'augmentation des coûts des prestations de retraite pour l'avenir, compte tenu des économies qu'on réaliserait du fait de la baisse du taux de natalité.

• 1710

Mr. Wolfson: I have another question, if I may.

You mentioned in your brief a concern that the green paper analysis is based on the current set of pension plans, which in a way are backward looking. They reflect arrangements in the past, and you expect the future to be quite different. Could you indicate or give a little flavour of the ways in which you expect the system to be evolving and which should be taken into account?

M. Thériault: Plusieurs des régimes de retraite qui existent déjà sont tout à fait récents. Donc, avant que ces régimes-là viennent . . . Les études qui sont faites actuellement, jusqu'à quel point tiennent-elles compte du caractère récent de ces régimes-là? Une fois que ces régimes seront parvenus à maturité, la situation qui existe présentement ne sera pas nécessairement la même parce que plus de personnes seront couvertes, donc le taux de couverture ne sera plus le même.

Mr. Wolfson: The rate of coverage can be expected to increase?

M. Thériault: Oui.

De plus, les perceptions des gens au sujet de la nécessité ou au sujet de l'utilité des régimes de retraite ont tendance à évoluer dans le temps. Elles ont tendance à changer. Les gens étant de plus en plus préoccupés par ce genre de considération, nous croyons que ce type de considération va amener plus de gens à se préoccuper de façon concrète de son régime de retraite. Cette préoccupation au sujet des régimes de retraite que l'on retrouve depuis un certain nombre d'années n'existait certainement pas au même niveau il y a dix, quinze ou vingt ans. Avec le temps, la situation actuelle ne s'enrayera pas complètement, mais une partie de la situation actuelle changera de façon notoire.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Bouthillier, messieurs, je vous remercie, au nom du Comité, pour tout le travail que vous avez accompli dans la préparation de votre mémoire. Je vous remercie également pour votre présence ici, aujourd'hui. Merci beaucoup.

M. Bouthillier: C'est nous qui vous remercions.

The Vice-Chairman: We will take a five-minute break and then Mr. Dantzer will take over and I think we will listen to Mr. Campbell.

• 1713

• 1716

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Gentlemen, I call this meeting to order. The five minutes have now elapsed.

I believe we have before us Mr. Campbell.

[*Traduction*]

Mr. Le Houillier: No, our point is that we do not have to be concerned with the increasing costs of pensions in view of the savings generated from the falling birth rate.

M. Wolfson: J'ai une autre question à vous poser.

D'après vous, l'analyse contenue dans le Livre vert est basée sur la façon dont les régimes de pension ont fonctionné jusqu'à présent, alors que l'avenir devrait être tout autre. Comment cette situation évoluera-t-elle à votre avis?

Mr. Thériault: A number of pension plans are quite recent. We were wondering to what extent the analysis takes this fact into account. When these plan will have reached maturity, more persons will be covered and therefore the rate will no longer be the same.

M. Wolfson: Ce taux devrait augmenter d'après vous?

Mr. Thériault: Yes.

Furthermore people's perceptions about the need and usefulness of pension plans change with time. Since more and more people are concerned with this problem, they will start thinking in more concrete terms about their pension plans. People were not as concerned with this problem 10, 15 or 20 years ago. So the present situation is bound to change significantly.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): In the name of members of the committee, I wish to thank you gentlemen for attending this meeting and for having put all this work into your brief.

Mr. Bouthillier: Thank you.

Le vice-président: Nous allons interrompre pour une pause de cinq minutes après quoi M. Dantzer assumera la présidence et la parole sera à M. Campbell.

Le vice-président (M. Dantzer): Nous reprenons nos travaux.

La parole est à M. Campbell.

[*Text*]

You have been here this afternoon and you have heard the chairman say that we would like you to summarize your brief and then expose yourself to questions. Is that satisfactory to you?

Mr. A.J. Campbell (Index Now Advocacy Group): That is very acceptable, sir. Thank you very much.

I have with me Mr. Earl White, from the Canadian Railway Employees Pensions Association. I asked him to sit with me today because his organization now supports the proposal that is included in our presentation today.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I believe Mr. White appeared before us in Vancouver.

Mr. A. Campbell: Yes.

I had hoped to have Mr. Alec Hoey, from the Ottawa-Ottawa Carleton Pensioners Association, here today as well. Unfortunately, sickness, that scourge of the elderly, intervened. He could not be here, but his organization, which is about 700 retirees from the City of Ottawa, also supports the proposal that we will make today and the main brief that we put in some time ago.

I will be reading from notes for a presentation.

Thank you very much for the opportunity to appear before you today.

We will speak only on so-called inflation protection in employer-sponsored pension plans. We are employment pensioners. As you know, there are about 1 million of us in Canada; in 1978 our average pension was $3,900.

Index Now was formed when we thought Canadians would want to share the increased wealth of the country with the people who helped to create that wealth. Employment pensioners helped build the high standard of living that Canada enjoys, both through our work and through our pension funds being invested in the country. But taking is more common than sharing, at least in the pension industry. Thus, rather than asking that our pensions be indexed to the cost of living, we simply ask that we be paid the pensions we paid for. Our former employers should not be able to profit, as they have in the past, at our expense.

Index Now does not hire experts to do studies. Besides doing our own research of the literature, we have had a considerable amount of help from actuaries, economists and administrators in the private, public and academic sectors. We try to produce papers that stand on their own.

We understand that our brief was distributed to you in June. It is supported by the Ottawa-Ottawa Carleton Pensioners Association and the CNR Retired Veterans Association of Calgary, and now, as I mentioned, by Mr. Earl White's group. The brief is complex and detailed, and if comments that we have received are to be believed, it requires at least as long to digest as the brief presented by the Business Committee on Pension Policy.

[*Translation*]

Ainsi que mon collègue l'a fait remarquer tantôt, nous vous demanderions de bien vouloir résumer votre exposé et ensuite de répondre aux questions des membres du Comité.

M. A.J. Campbell (*Index Now Advocacy Group):* Parfait, merci beaucoup.

J'ai demandé à M. Earl White de l'Association canadienne des employés de chemins de fer retraités de m'accompagner, vu que son organisation appuie le contenu de notre intervention.

Le vice-président (M. Dantzer): M. White a déjà comparu devant nous à Vancouver je crois.

M. A. Campbell: En effet.

J'espérais que M. Alec Hoey de l'Association des retraités de la région d'Ottawa-Carleton pourrait être ici également mais malheureusement la maladie l'a empêché de venir. Son organisation qui regroupe quelque 700 retraités de la ville d'Ottawa appuie également le contenu de notre mémoire.

Je vais donc vous donner lecture de mes notes.

Je vous remercie de pouvoir prendre la parole devant vous aujourd'hui.

Je parlerai uniquement des mesures prises pour protéger les régimes de pension patronaux contre les effets de l'inflation. Nous sommes environ un million de retraités au Canada et en 1978, notre pension de retraite se montait à 3,900 dollars par an en moyenne.

L'Association indexation maintenant (*Index Now*) fut fondée dans l'espoir que les Canadiens seraient prêts à partager la richesse accrue du pays avec ceux qui y avaient contribué. En effet les retraités ont contribué au niveau de vie élevé qui existe actuellement dans le pays, aussi bien grâce à notre travail que grâce à l'argent recueilli dans nos fonds de pension et qui a été investi. Mais on a plus souvent tendance à prendre qu'à partager, surtout en ce qui concerne les pensions. Donc plutôt que de demander que nos pensions soient indexées sur l'indice du coût de la vie, nous demandons simplement qu'on nous verse les pensions pour lesquelles nous avons payé. Nos anciens patrons ne devraient pas pouvoir continuer à s'enrichir sur notre dos comme ils l'ont fait par le passé.

Notre association n'engage pas des experts pour faire des études. Outre notre propre travail de recherche, nous avons été aidés par des actuaires des économistes et des administrateurs des secteurs public et privé.

Il paraît que le texte de notre intervention vous a été remis en juin. Le contenu en a été approuvé par l'Association des retraités d'Ottawa-Carleton, par l'Association des retraités du CN de Calgary ainsi que par l'organisation de M. Earl White. Il s'agit d'un mémoire fort complexe et détaillé et d'après ce qu'on nous en a dit, il faut autant de temps pour le comprendre que celui présenté par le Comité patronal d'étude des régimes de pension.

[*Texte*]

I was at that meeting in Ottawa and heard your moans in trying to digest the great amount of information they provided.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is still not digested.

Mr. A. Campbell: Do not work too hard on it.

Thus, in the 40 minutes available to us, we will not attempt to cover our brief. Of course I am ready to answer questions on that. Rather, we will remind you of the powerful forces that we employment pensioners face and of the extent of the plundering of our retirement income and of the need for you to act not as conciliator seeking consensus but rather as arbiter and judge, seeing wrongs and correcting them.

We will sketch out the basis of an alternative to indexing and excess interest approaches. It ensures that there will be no winners and no losers caused by inflation between and among participants in a pension plan.

An employer-sponsored pension plan includes the employer, the employees and pensioners, including former contributors with vested rights. We will sketch out the basis of an alternative to indexing and excess interest approaches. It ensures that there will be no winners and no losers caused by inflation between and among participants in a pension plan.

• 1720

An employer-sponsored pension plan includes the employer, the employees and pensioners—including former contributors with vested rights. Employers and their actuaries, with their unwarranted aura of professionalism, are relatively strong individually. In combinations such as a business committee, they are extremely powerful.

Employees are often represented by unions which are relatively strong individually and powerful in combinations like the Canadian Labour Congress. Pensioners are powerless. We have no bargaining power. If powerful employers and powerful unions argue over money in a pension fund, experience shows that the pensioner will lose, just as the little old lady encountering two thugs in the street will lose her money. Pension thugs are well paid. They take from about 1 million of us something between $500 million and $1 billion per year—about $400,000 to $800,000 per actuary.

The only body which is powerful enough to deal with employers and unions is Parliament. We need you as our advocate. However, to act as our advocate you need to know our views and our perspective. You have had only a few employment pensioners appear before you; few at least in comparison with the number of union and employer representatives who have appeared.

[*Traduction*]

J'ai été justement à Ottawa lors de cette réunion et c'est ainsi que je sais que vous vous étiez plaint du travail énorme que cela représente.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'ai toujours pas terminé.

M. A. Campbell: Inutile d'exagérer.

Il est impossible d'évoquer la totalité du contenu de notre mémoire dans les 40 minutes dont nous disposons. Mais je me ferai un plaisir de répondre à vos questions. Avant ça, je vous rappellerai les obstacles énormes que les retraités ont à surmonter et la mesure dans laquelle on a pillé nos pensions de retraite. Il vous incombe donc dans ces conditions d'agir non pas à titre de conciliateurs cherchant à dégager un consensus mais bien à titre de juges et arbitres afin de redresser les torts.

Nous avons une solution de rechange à vous proposer à l'indexation des pensions et à l'utilisation des intérêts excédentaires. Cette solution ne laisserait ni gagnant ni perdant dans la lutte contre l'inflation parmi les participants aux régimes de retraite.

Les régimes de pension patronaux comprennent les patrons les employés et les retraités , y compris les anciens cotisants ayant des droits acquis. Nous allons essayer de vous décrire brièvement ce que l'on pourrait faire pour remplacer les méthodes d'indexation et d'intérêt excédentaire. Avec cette nouvelle approche, il n'y a pas de gagnants ni de perdants à cause de l'inflation entre ceux qui cotisent à un régime de pensions.

Un régime d'employeur inclut l'employeur, les employés et les retraités notamment, y compris les anciens cotisants ayant des droits acquis. Les employeurs et leurs actuaires, auréolés à tort de professionalisme, sont en règle générale des personnes relativement fortes. Lorsqu'ils forment des entités comme des comités d'entreprises, ils sont extrêmement puissants.

Les employés sont souvent représentés par leurs syndicats et donc sont relativement forts et puissants lorsqu'ils regroupent leurs efforts, comme c'est le cas du Congrès canadien du travail. Les retraités sont sans pouvoir. Nous n'avons aucun pouvoir de négociation. Si les employeurs et les syndicats qui sont puissants discutent de l'argent qui se trouve dans un fonds de pension, l'expérience montre que c'est les retraités qui vont perdre, de la même manière qu'une petite vieille qui rencontre deux malandrins dans la rue va se faire déposséder de son argent. Les malandrins qui discutent des questions de retraite sont bien payés. Ils soutirent approximativement à un million d'entre nous quelque chose comme 500 millions de dollars à 1 milliard de dollars par année, soit plus ou moins de $400,000 à $800,000 par actuaire.

La seule institution qui soit suffisamment puissante pour faire face aux employeurs et aux syndicats c'est le Parlement. Nous avons besoin de vous pour nous défendre. Toutefois, pour que vous puissiez nous défendre, il faut que nous connaissions votre point de vue et la façon dont vous envisagez les choses. Il n'y a que quelques retraités qui ont comparu devant le Comité;

[*Text*]

We appreciate the opportunity to provide you with our views and with information,just as other employment pensioners, Earl White, Jim Chester, Les Barnes, Herb Balls and Frank Lancaster, have provided you with data. We have additional papers and we are available for discussion.

We know from your questioning of witnesses that you are sympathetic to our cause. However we are concerned that it would be difficult for you to support us strongly while the public remained misinformed.

We are not criticizing the media. Your terms of reference and the green paper speak of inflation protection. This leads naturally to Ronald Anderson's column in the *Globe and Mail* the other day: "Cost of Inflation Protection Stifles Pension Plan Reform". However, inflation protection is a misnomer. Inflation transfers wealth. Every dollar lost to a pensioner is gained by his former employer. The question is how much is gained and how much is lost? In a defined benefit plan, purchasing power—wealth—will be transferred between and among the participants in a plan if the average rate of inflation during the contributing years is different from the average rate of inflation in retirement, or during the period used to calculate the basic pension, or if indexing is withheld for a number of years—the 85 or 90 rule, which is quite common.

• 1725

The simplest way to prevent transfer of wealth by inflation among members of a plan is to define benefits in real terms or in purchasing power. This is discussed in our brief, along with items (a0. (*b*), and (*c*) above. Attached is a historical perspective: "In Retirement: The Transfer of Purchasing Power in Retirement Years".

If you would take out the graph from the end of this little paper, we could go through it together. The graph shows purchasing power of a 1962 pension versus years since 1962. A fully indexed pension is the horizontal line going through 100%. It maintains its purchasing power with time. The line immediately underneath is what would have been paid if the excess interest approach had been in effect in 1962. In other words, these are the earnings of the pension fund. The data extends from 1962 to 1978 and is based on the Lazar report. This is what the pension plan could have paid during that period. The bottom line is an unindexed pension, so that by 1982, for example, purchasing power has been reduced to 30% of what it was in 1962. I have put in a few "X"s to indicate a typical CNR pension. This represents the so-called ad hoc adjustments which some companies have made to help pensioners in retirement.

[*Translation*]

un nombre infime par comparaison au nombre de syndicats et de représentants des employeurs qui ont comparu devant vous.

Nous sommes sensibles à l'occasion que vous nous donnez de vous présenter notre point de vue et un mémoire comme l'ont fait d'autres retraités, nommément, Earl White, Jim Chester, Les Barnes, Herb Balls et Frank Lancaster. Nous avons d'autres documents que nous pourrons vous remettre et nous sommes prêts à discuter avec vous.

D'après les questions que vous avez posées aux témoins, nous savons que vous êtes sympathiques à notre cause. Toutefois, nous craignons qu'il vous soit difficile de nous appuyer à fond tant que le grand public continuera d'être mal informé.

Nous ne voulons pas ici critiquer les media. Votre mandat et le Livre vert parlent d'une protection contre l'inflation. Cela m'amène tout naturellement à parler de l'article publié récemment par Ronald Anderson dans le *Globe and Mail* intitulé *Cost of Inflation Protection Stifles Pension Plan Reform*. Toutefois, parler de protection contre l'inflation ne veut rien dire. L'inflation redistribue la richesse. Chaque dollar que perd un retraité est récupéré par son ancien employeur. La question est de savoir combien est gagné et combien est perdu? Dans le cas d'un régime de pensions à prestations définies, le pouvoir d'achat—c'est-à-dire la richesse—devrait être transféré entre les cotisants à un régime si le taux d'inflation moyen pendant les années de cotisations est différent de la moyenne du taux d'inflation lors de la retraite, ou pendant la période de référence utilisée pour établir la pension de base, ou si l'indexation est plafonnée pendant plusieurs années—à 80 ou 90 p. 100, ce qui est tout à fait commun.

La façon la plus simple d'empêcher le transfer de richesses par l'inflation entre les cotisants consiste à définir les prestations en termes réels ou par rapport au pouvoir d'achat. C'est ce dont nous parlons dans notre mémoire aux points (*a*), (*b*) et (*c*). On trouvera annexée l'historique des antécédents sous la rubrique «La Retraite: Le Transfer du pouvoir d'achat au cours des années de retraite».

Si vous voulez bien prendre le graphique qui se trouve è la fin du document, nous allons l'interpréter ensemble. Le graphique fait apparaître le pouvoir d'achat d'une pension en 1962 et son évolution depuis cette date. La ligne horizontale représente une pension indexée à 100 p. 100. On constate que le pouvoir d'achat est maintenu tout le temps. La courbe qui se trouve immédiatement en-dessous représente ce qui aurait été payé si la méthode des intérêts excédentaires avait été utilisée en 1962. En d'autres termes, il s'agit des prestations versées par le fonds de pension. Les données vont de 1962 à 1978 et ont été établies à partir du rapport Lazar. C'est ce que le régime de pensions aurait pu verser aux retraités pendant cette période. La courbe du bas représente une pension non-indexée donc d'ici 1982 par exemple le pouvoir d'achat s'est érodé de 30 p. 100 par rapport à ce qu'il était en 1962, c,est ce que nous voyons. J'ai mis quelques X qui indiquent ce qu'est une pension des chemins de fer nationaux du Canada. Cela représente ce que l'on appelle les corrections ponctuelles que certaines compagnies ont faites pour aider les retraités.

[*Texte*]

The heavy black line through the centre of this whole diagram, which I have marked as the correct pension—I am biased—could be regarded as a compromise between full indexing, which unions have been asking you to enforce, and complete non-indexing, which the private sector, in general, has been saying is the way we should go. It could be regarded as a compromise. This is not the reason it was selected.

There are three solid reasons for selecting this particular line. First, you can ask the question, what pension would have been received if inflation had been normal? Inflation from 1952 to 1972 averaged 2.1% per year. This means that the average pension, the fixed pension, paid during that period decreased in purchasing power by 2.1% per year. This is the pension which would have been paid if inflation had not gone higher than normal.

The second reason for selecting a 2.1% decreasing pension on this chart is that actuaries, in evaluating pension plans, have to take into account what benefits they are going to provide. The benefit, typically, is a fixed pension. As I mentioned before, a fixed pension during these years decreased in purchasing power by 2.1% per year. The real base of funds during that period, then, was a pension which decreased in purchasing power by 2.1% per year—on an actuarilly sound basis.

The third and most pragmatic reason for selecting this line is that it is a pension the plan could afford to pay. If you look at the line, it is always below what the plan earned. Plans could pay this pension and still make a profit. Plan earnings show the excess interest approach. These are the total earnings of the plan during that period. The plan could always earn more than the 2.1% decreasing purchasing power pension.

The unindexed pension, down in 1983 to around 27% of purchasing power, should have been somewhere around 65% purchasing power, at this point in time. It would have been if inflation had not increased as it did. It would have been if actuarial calculations were appropriate for the time. Instead, they are down at about 27%. Over half the legitimate pension of that pensioner has stayed with the employer. It stayed in the pension fund . . . over half. In fact, it is 56%.

If you look down in the bottom right-hand corner, there are two little dotted lines, one marked "indexed" and the other marked "Green Paper Solution." If you people do nothing whatsoever in the way of pension reform for inflation protection, pensioners will get the lower of these two lines. This is what will happen to their pensions in the coming years. If you

[*Traduction*]

La courbe qui passe au centre de tout le graphique, dont je dis qu'elle représente la pension exacte—j'ai des préjugés—pourrait être considérée comme un compromis entre l'indexation pleine, que les syndicats vous ont demandé de mettre en vigueur, et la non-indexation entière que le secteur privé en général préconise. On pourrait considérer cette courbe comme un compromis. Ce n'est pas la raison pour laquelle elle a été choisie.

Il y a trois bonnes raisons pour choisir cette courbe en particulier. Premièrement, on peut se demander quelles prestations auraient été versées si l'inflation avait été normale? De 1952 à 1972 l'inflation a été en moyenne de 2,1 p. 100 par année. Cela veut dire que la pension moyenne c'est-à-dire la pension fixe versée pendant cette période a diminué en termes de pouvoir d'achat de 2,1 p. 100 par année. Il s'agit de la pension qui aurait été versée si l'inflation n'avait pas été supérieure à la normale.

La deuxième raison pour choisir un taux de décroissance de 2.1 p. 100 de pensions sur ce graphique est que les actuaires, dans les calculs d'évaluation des régimes de pensions, doivent prendre en compte les avantages sociaux qu'ils vont donner. D'habitude, le seul avantage pour les retraités c'est qu'ils touchent une pension fixe. Comme je l'ai dit avant, une pension fixe pendant toute ces années a eu pour effet de réduire le pouvoir d'achat de 2.1 p. 100 par année. Pendant cette période donc, en termes réels les pensions touchées par les retraités ont diminué, en termes de pouvoir d'achat de 2.1 p. 100 par année—selon l'évaluation des actuaires.

La troisième raison, et la plus pratique d'ailleurs s'explique par le fait qu'il s'agit de prestations que le régime pouvait se permette de verser. Si vous jetez un coup d'oeil à la courbe, vous voyez qu'elle est toujours en-dessous des revenus du fonds de pension. Les régimes de pensions peuvent donc payer ces prestations tout en continuant de faire des profits. Les revenus des régimes de pensions traduisent l'utilisation de l'approche des intérêts excédentaires. Nous voyons ici également les revenus globaux des régimes de pensions pendant cette période. Vous voyez que le régime peut toujours faire des profits supérieurs à 2.1 p. 100 qui représente une réduction du pouvoir d'achat des prestations de retraite versées.

Les prestations non indexées, en 1983 traduisent une perte de l'ordre de 27 p. 100 du pouvoir d'achat, elles représentent approximativement 65 p. 100 du pouvoir d'achat, pour cette période des références. Cela aurait été le cas si il n'y avait pas eu la flambée d'inflation que nous avons connue. Cela aurait été le cas également si les calculs des actuaires avaient correspondu à cette période. À la place de cela, on constate une diminution de 27 p. 100. Plus de la moitié des prestations légitimes des retraités sont restées chez l'employeur c'est-à-dire dans le fonds de pension. En fait, le pouvoir d'achat pendant cette période n'est plus que de 56 p. 100.

Si maintenant vous jetez un coup d'oeil en bas dans le coin à droite, vous voyez qu'il y a deux lignes en pointillé, sur l'une d'entre elles on trouve «indexé» et sur l'autre «solution proposée par le Livre vert» Si vous ne faites rien dans la réforme des pensions pour protéger les retraités contre les ravages de l'inflation, les retraités finiront par toucher dans les années à

[*Text*]

put through the recommendation of the green paper for excess interest, pensioners will get the pension indicated by the top lines. It is infinitesimal. It means that, for example, for the guy who retired in 1962, in 1982 56% per cent of his pension went to his employer. In 1983, 57% will go to his employer; and in 1984, 59%. You are going to continue to take money from the pensioner in increasing amounts.

Surely the least that we can do at this stage is to stop the gains and losses. Stop taking money away from the pensioner. Stop giving money, which belongs to the pensioner, to the employer. In other words, the 1983 pension of this man who retired in 1962 should be at 65% of its original purchasing power. That is what he paid for and that is what he should get. We ask you to implement this type of solution as soon as is practical.

To give a little human touch to the figures I have rattled off here, I would like to tell a very short story. I do some driving for the Ottawa Cancer Society. Last year I took a woman into the clinic, and in talking with her I found she had all sorts of problems, which I will not go into. One of the problems was that her husband had retired from the City of Ottawa superannuation fund. They provide no indexing whatsoever. I did not have the heart to tell her she was being robbed by her pension fund. She had enough troubles as it was. But I inquired as to what pension her husband was receiving and when he retired. If that man had received the pension he should have received, that family would have been independent. As it was, because they lost so much of his pension to the City of Ottawa—of all things . . . they had to go on welfare.

I do not know if any of you have ever had to approach welfare or have seen people that have to go to welfare. It is soul-destroying. This is really what is happening in the pensions business today. People who have planned for their retirement and paid for their retirement are losing money at a fantastic rate to their employers. It is destroying them socially.

Thank you very much.

• 1745

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

Mr. Weatherhead, would you like to lead off the questioning?

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

You are Mr. Campbell?

Mr. A. Campbell: Yes.

[*Translation*]

venir des pensions qui se situent au niveau de la plus basse de ces deux lignes. Si vous décidez d'opter pour les recommandations du Livre vert, c'est-à-dire pour la méthode des intérêts excédentaires, les retraités toucheront des pensions correspondant aux deux courbes du haut. La différence est presque négligeable. Cela veut dire que, par exemple, pour quelqu'un qui a pris sa retraite en 1962, en 1982 56 p. 100 de ses prestations de retraite sont allées à son employeur. En 1983, 57 p. 100 iront à son employeur et en 1984 59 p. 100. Vous contatez donc que de plus en plus vous retirez de l'argent aux retraités.

A l'évidence, la moindre chose que l'on puisse faire maintenant est de mettre fin aux gains et aux pertes. Arrêtez d'enlever de l'argent aux retraités. Cessez de donner l'argent des pensionnés aux employeurs. En d'autres termes, la pension de retraite en 1983 de quelqu'un qui a pris sa retraite en 1962 devrait représenter 65 p. 100 de son pouvoir d'achat en 1962. C'est pour cela qu'il a cotisé et c'est donc ce qu'il devrait toucher. Nous vous demandons de mettre en oeuvre cette solution dès que vous pourrez le faire.

Je vais essayer de vous traduire en termes humains les chiffres que je viens de vous donner et pour cela permettez-moi de vous raconter brièvement l'histoire de quelqu'un. Pour commencer je vous dirai que je travaille un peu comme ambulancier pour la *Ottawa Cancer Society*. L'année dernière, j'ai amené une femme à l'hôpital, et en parlant avec elle je me suis rendu compte qu'elle avait beaucoup de problèmes, sur lesquels je ne m'étendrai pas. L'un d'entre eux était que son mari qui travaillait pour la ville d'Ottawa avait pris sa retraite. Le fonds de pension de la ville d'Ottawa ne prévoit aucune indexation quelle qu'elle soit. Je n'ai pas eu le courage de lui dire qu'on lui niait ce à quoi elle avait droit. Elle avait déjà suffisamment d'ennuis. Mais je me suis renseigné pour savoir ce que touchait son mari et quand il avait pris sa retraite. Si cette personne avait touché la pension qu'elle aurait dû toucher, sa famille aurait pu vivre bien et être indépendante. Mais dans ces circonstances, étant donné que la plupart de sa pension allait à la ville d'Ottawa—elle n'avait pas d'autre choix que d'être dépendante des prestations de bien-être social.

Je ne sais pas si certains d'entre vous ont dû faire appel au bien-être social ou connaissent des gens qui dépendent du bien-être social. Cela a un effet dévastateur. C'est ce qui se passe pour les pensions à l'heure actuelle. Ainsi les gens qui ont planifié leur retraite et qui ont cotisé pour avoir des revenus suffisants le moment venu perdent beaucoup d'argent au profit de leurs employeurs. Cela les anéantit socialement.

Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Monsieur Weatherhead, vous voulez commencer les questions?

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Vous êtes M. Campbell?

M. A. Campbell: Oui.

[*Texte*]

Mr. Weatherhead: I follow the argument regarding the 2.1% of so-called "normal" inflation between 1932 and 1972, but your excess interest line stops in 1978 because of the Lazar report. Is that right?

Mr. A. Campbell: That is right.

Mr. Weatherhead: Going on from there, I do not see the line there. If the excess interest proposal of the green paper is adopted, the pensioner loss will increase to 57% in 1983 and 59% in 1984. Where do you pick that up?

Mr. A. Campbell: It is here. There is the pension that the pensioner should receive at this point. He is actually receiving this down here.

Mr. Weatherhead: I understand that.

Mr. A. Campbell: Then if you read further, the percentage of pension that his employer gets is this amount here. All he gets is this little chunk in here. That represents 57% of the total pension. This amount stays with the employer: 57% of the total pension.

Mr. Weatherhead: I understand.

I had the impression that—you said the employer gets that. I had the impression that perhaps the present employee might be getting some of that or that it might have been handled in some different way; over the years the present employees might be able to get some of this excess interest put to increasing their benefits and that sort of thing.

Mr. A. Campbell: To be precise on this issue . . .

Mr. Weatherhead: What do you say to that?

Mr. A. Campbell: —the money stays in the pension fund, at which point you get a surplus in the pension fund. For example, the City of Ottawa had a surplus in 1978. That was not surprising, because they pay no indexing at all. That surplus money was used entirely for present employees. And CUPE, the union which is represented on the board of trustees of the pension fund, insisted that if any money was used for pensioners they would take the city to court. I talked with the CUPE representative and he confirmed that. It was in the Ottawa *Citizen* in February of last year. The union is adamant that any excess money in the pot belongs to them. Nothing belongs to the pensioners.

Alex Hoey, who should be here, has gone down to council year by year to plead with them for some compensation—directly from council—and has had nothing out of the pension fund. But the employees have gained. They have the benefit of being able to retire five years earlier, which has used up that actuarial surplus. The city has gained, of course, because it has given the employees a benifit it did not have to pay a cent for.

Mr. Weatherhead: So it does not help the present retirees at all, especially ones retired for some length of time. The culprits, if there are any, may be as much the present employees as the haziness of the legal situation regarding the rights of the present bargainers, the employers and the

[*Traduction*]

M. Weatherhead: Je comprends ce que vous dites des 2.1 p. 100 qui représentent le taux d'inflation soit-disant «normal» entre 1932 et 1972. Mais le facteur d'intérêt excédentaire s'arrête en 1978 à cause du rapport Lazar. C'est bien ça?

M. A. Campbell: C'est exact.

M. Weatherhead: Je ne comprends pas la différence. Si la proposition du Livre vert relative à l'intérêt excédentaire était adoptée, la perte que cela représenterait pour le retraité passerait à 57 p. 100 en 1983 et à 59 p. 100 en 1984. Où avez-vous pris cela?

M. A. Campbell: C'est là. C'est la pension que le retraité devrait avoir à ce moment-là. C'est précisément ce qu'il reçoit.

M. Weatherhead: Je comprends cela.

M. A. Campbell: Si vous lisez plus loin, le pourcentage de la pension obtenu par l'employeur c'est cette somme-là. Tout ce qui lui reste, c'est cette petite partie. Cela représente 57 p. 100 de la pension totale. C'est la somme que l'employeur conserve: 57 p. 100 de la pension totale.

M. Weatherhead: Je comprends.

J'avais l'impression que . . . Vous avez dit que cela allait à l'employeur. J'avais l'impression que l'employé en aurait une petite partie ou que les arrangements auraient pu être différents. Les employés actuels pourraient peut-être obtenir une partie de ces excédents d'intérêt au cours des années et les utiliser pour augmenter leurs prestations.

M. A. Campbell: Pour être plus . . .

M. Weatherhead: Qu'en dites-vous?

M. A. Campbell: . . . l'argent reste dans le fonds de pension et c'est à l'origine de l'excédent dans le fonds de pension. Par exemple, en 1978, la municipalité d'Ottawa a eu un excédent. Rien de surprenant puisque la municipalité n'accorde aucune indexation. Cet argent en excédent a été utilisé exclusivement à l'intention des employés actuels. Le S.C.F.P., le syndicat représenté au conseil d'administration du fonds de pension, a été très ferme et a déclaré que si les retraités bénéficiaient de cet argent, il intenterait un procès à la ville. J'ai parlé avec un représentant du S.C.F.P. qui me l'a confirmé. On en a parlé dans le *Citizen* d'Ottawa en février dernier. Le syndicat ne sort pas de là, tout argent excédentaire leur appartient. Rien n'appartient aux retraités.

Alex Hoey, qui devrait être là, est allé voir le conseil année après année mais n'a rien réussi à tirer du fonds de pension. Cela dit, les employés y ont gagné, ils peuvent prendre leur retraite cinq ans plus tôt grâce à cet excédent actuariel. La ville y a gagné, bien sûr, car elle a pu accorder à ses employés un avantage qui ne lui a rien côuté.

M. Weatherhead: Par conséquent, les retraités actuels n'y gagnent rien, surtout ceux qui sont à la retraite depuis un certain temps. La faute en est tout autant aux employés actuels qu'aux incertitudes juridiques qui existent sur la question de savoir si les négociateurs actuels, employeurs et

[*Text*]

employees, to include the retirees in their bargaining negotiations.

Mr. A. Campbell: Yes, but the unions are really committed to their members. Their job is to try to get the best deal for their members.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Once you are retired you do not count any more.

Mr. A. Campbell: You have no bargaining power whatsoever. That is why I say here, for God's sake, we need you to bargain with unions and with employers. We have nothing to bargain with.

Mr. Weatherhead: Mr. Campbell, the bottom line of this, then,: what are you suggesting? How do you suggest we recommend change in this? What are you saying to that? What should the gist of the recommendation be?

Mr. A. Campbell: It should be that anybody who is now retired from an employer-sponsored pension plan should receive, in 1983, the pension as if inflation had been 2.1% per year since the date of their retirement. That is the pension they should get this year, right now. That will at least get them back to the income they paid for. It will mean that the employer will not be taking anything from them. It says nothing about all the money that has been taken from them thus far. You can see that it is a huge chunk of dough that has been taken from pensioners through this system.

Mr. Weatherhead: They should start getting another 2.1%?

Mr. A. Campbell: No. The unindexed 1962 City of Ottawa pensioner, for example, is now getting about a 27% pension. That should go up to about a 62% pension; and the same with the CN pensioner, who is now getting around a 35% pension. He should be getting up to that same level—up to 65%. At that point there will not be any transfer of money between the pensioner and the employer.

Mr. Weatherhead: These are retroactive payments, then?

Mr. A. Campbell: No, this is just to start now so that he is in the same position in 1983 as he would have been if actuarial practice had been sound all the way through. His pension would be the same this year as it would have been if inflation had stayed normal.

Mr. Weatherhead: You want to raise them from 27% to 66% in one fell swoop. Is that the idea?

Mr. A. Campbell: That is right.

Mr. Weatherhead: Is not that retroactive? Maybe it is your definition of "retroactive". You want us to increase, based on past service and past history and everything else, from 27% to the middle 60s in one fell swoop. Is that it?

Mr. A. Campbell: That is right. Then you would start discussing all the back-pay that the employer has. He has a huge amount of money which he has taken over the last 15 years of higher than normal inflation. You can then start talking about that money and about how that is going to be sorted out.

[*Translation*]

employés, doivent faire profiter les retraités de leurs négociations collectives.

M. A. Campbell: Oui, mais les syndicats défendent leurs membres avant tout. Ils sont là pour obtenir les meilleures conditions possibles pour leurs membres.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Quand vous êtes à la retraite, vous ne comptez plus.

M. A. Campbell: En tout cas, vous n'avez aucun pouvoir de négociation. Pour l'amour de Dieu, c'est justement pour ça que vous devez négocier avec les syndicats et les employeurs parce que nous, nous n'avons aucun pouvoir.

M. Weatherhead: Monsieur Campbell, en fin de compte, qu'est-ce que vous suggérez? Comment pensez-vous qu'il faille changer cette situation? En quoi notre recommandation doit-elle consister?

M. A. Campbell: Il faut recommander que quiconque touche actuellement une retraite privée reçoive en 1983 une pension calculée comme si l'inflation avait été de 2.1 p. 100 par année depuis la date de leur retraite. C'est la pension qu'ils devraient avoir cette année, dès maintenant. Dans le pire des cas, cela leur permettra de récupérer l'argent qu'ils ont versé. Cela signifie que l'employeur ne leur prendra rien. Et je ne parle pas de tout l'argent qu'on leur a pris jusqu'à présent. Comme vous le constatez, c'est une énorme quantité de fric qu'on a retirée aux retraités grâce à ce système.

M. Weatherhead: Il faudrait leur donner 2.1 p. 100 de plus?

M. A. Campbell: Non. L'employé de la municipalité d'Ottawa qui a pris sa retraite en 1962 et dont la pension n'est pas indexée touche actuellement une pension d'environ 27 p. 100. Cela devrait passer à 62 p. 100. La même chose vaut pour le retraité du CN dont la pension se situe actuellement aux alentours de 35 p. 100. Il faudrait qu'il touche la même proportion, 65 p. 100. À ce stade, on peut interrompre les transferts d'argent entre retraités et employeurs.

M. Weatherhead: Ce sont donc des versements rétroactifs?

M. A. Campbell: Non, c'est seulement un départ pour permettre de rattraper en 1983 une position qui aurait dû être acquise si les calculs actuariels avaient été faits convenablement. Sa pension cette année serait identique à ce qu'elle aurait été si l'inflation était restée normale.

M. Weatherhead: Vous voulez les faire passer de 27 à 66 p. 100 d'un seul coup, c'est bien cela?

M. A. Campbell: Exactement.

M. Weatherhead: Et ce n'est pas rétroactif? C'est peut-être votre définition du terme rétroactif qui n'est pas la même. En se fondant sur les services passés, les événements passés, etc., vous voulez que nous portions cette pension de 27 p. 100 à 60 p. 100 d'un seul coup, n'est-ce pas?

M. A. Campbell: Exactement. Ensuite, on pourra commencer à discuter de tous les salaires qui ont été retenus par l'employeur. Depuis 15 ans que l'inflation est supérieure à la normale, il a eu le temps d'accumuler des sommes énormes. Une fois cette mesure prise, on pourra commencer à discuter de cet argent et de l'utilisation qu'on peut en faire.

[*Texte*]

Mr. Weatherhead: I do not want to be unsympathetic at all; I just want to see if I can understand the situation. I thought we had established a bit earlier that this "huge sum of money" had all been spent on more recent employees to increase the benefits of their plan. In other words, I wonder whether there are any huge sums left in most of those plans.

Mr. A. Campbell: The City of Ottawa I think is a typical example. They have used up the actuarial surplus through promising people five years of early retirement. Nobody has taken up that option. They would be out of their minds to take early retirement with no indexing. Nobody has taken it, but actuarially that surplus is used. It has to be held, so that if, for example, you told the City of Ottawa to start paying a pension as if it decreased to 2.1% a year, they could go to their employees and say that the benefit they had offered was no longer available. They could not retire five years early after all.

What I have suggested as a generality here is that people are very inventive. The mere fact that the employers made so much money on their pension plans is an indicator of how resourceful people are. So throw the problem back to employers and tell them this is what these people should have been paid. Let them figure out how they are going to be paid. If I were an employer in that situation, I would be tempted to come back to government and point out that they directed, through the Pension Benefit Standard Act, the use of the Canadian Institute of Actuaries' methods. Employers used their methods and they happen to be wrong. It is not their fault; it is the government's fault. The government did not make sure that the Canadian Institute of Actuaries used proper procedures and so the government is responsible for some of the losses and the confusion.

Getting right down to it, it is the actuarial practices which are at fault. They have caused all this trouble. It is the actuarial response to inflation that is wrong.

Mr. Weatherhead: Just one more question, Mr. Chairman.

You indicate or infer that the pensioners have in some way prepaid for this 2.1% annual inflation in their past payments.

Mr. A. Campbell: If inflation had not changed from what it was—2.1% per year—that is the pension they would have received. So the contribution rate which they put in—contributions plus earnings equals benefits. The contribution rate they put in had to be enough for the benefits. The benifits, in real terms, were pensions that decreased by 2.1% per year. That is the pension they paid for.

If you look at the contribution rates that are being put into pension plans right now for those who pay a fixed pension, they can only pay a pension which decreases in purchasing power by about 10% per year. That is the environment in which they have been making contributions; and as you know, company contributions have gone down drastically.

• 1745

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

[*Traduction*]

M. Weatherhead: Je ne veux pas faire preuve de mauvaise volonté, mais je veux comprendre la situation. Je croyais que nous avions déterminé que cette «énorme somme d'argent» avait déjà été versée aux employés actuels pour augmenter les prestations de leur régime. Autrement dit, je me demande vraiment s'il reste d'énormes sommes dans ces plans.

M. A. Campbell: La municipalité d'Ottawa est un excellent exemple. Elle a utilisé les excédents actuariels pour proposer aux gens cinq années de retraite anticipée. Personne n'en a profité. Il serait insensé de prendre une retraite anticipée sans indexation. Personne n'a accepté, mais dans les calculs actuariels, cet excédent est considéré comme utilisé. Il a été bloqué, et si par exemple vous ordonniez à la municipalité d'Ottawa de commencer à verser une pension comme s'il y avait une diminution à 2.1 p. 100 par année, ils pourraient se contenter de prévenir leurs employés que cette offre qui leur a été faite n'est plus valable. En fin de compte, ils ne peuvent pas prendre leur retraite cinq ans d'avance.

Vous savez, en règle générale, les gens font preuve de beaucoup d'esprit d'invention. Le fait même qu'en employeur ait gagné tant d'argent sur le régime de pension prouve à quel point les gens ont des ressources. Vous n'avez qu'à renvoyer la balle à l'employeur, dites-lui que c'est ce que les gens auraient dû toucher. À eux de trouver le moyen de les payer. Si j'étais un employeur dans cette situation, je serais tenté de faire valoir au gouvernement que j'ai bien utilisé les méthodes de l'institut canadien des actuaires, comme la Loi sur les normes des prestations de pensions me l'ordonne. Les employeurs ont utilisé ces méthodes qui sont mauvaises. Cela n'est pas de leur faute, c'est celle du gouvernement. Le gouvernement n'a pas vérifié les procédures de l'Institut canadien des actuaires avant de prendre ces dispositions et pour cette raison, il est responsable d'une partie des pertes et de la confusion qui ont suivi.

En fin de compte, ce sont les calculs actuariels qui sont faux. Ils sont à l'origine de toute cette histoire. Ce sont les solutions actuarielles à l'inflation qui sont en faute.

M. Weatherhead: Une dernière question, monsieur le président.

Vous dites, ou vous sous-entendez, que les retraités ont déjà payé ces 2.1 p. 100 qui représentent l'inflation annuelle.

M. A. Campbell: Si l'inflation n'avait pas changé, si elle était restée à 2.1 p. 100 par année, c'est la pension qu'ils auraient reçue. Par conséquent, le taux de contribution . . . contribution plus gain égalent prestations. Le taux de contribution devait forcément couvrir les prestations. En termes réels, les prestations, ce sont les pensions diminuées de 2.1 p. 100 par année. Voilà la pension qu'ils ont déjà payée.

Prenez les taux de contribution qui sont versées en ce moment dans les fonds de pensions; lorsqu'il s'agit d'une pension fixe, dans le meilleur cas, le pouvoir d'achat diminuera d'environ 10 p. 100 par année. Les contributions actuelles se font dans ce type d'environnement. Comme vous le savez, les cotisations patronales ont énormément baissé.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

[*Text*]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

Like Mr. Weatherhead, I do not want to appear unsympathetic. I realize you have a real problem, but I am not sure who is going to assume the costs entailed in this. You mentioned the City of Ottawa. All right, let us take the City of Ottawa and say it is a city which is solvent. But two things: one, there would be a number of companies which might find it difficult to come up with huge sums of money to pay out. I am talking about companies which would have a number of retirees. Secondly, they are also governed strictly by provincial legislation.

We are now talking about a field where a federal parliamentary committee has very little right. They will ask how they go into this. I am not quite sure how we could possibly cope with this. Even if we were to find a way to say, all right, increase this from 27% of the 1962 pension plan up to 1965, and that were to be established . . . let us take it as a given that somehow we manage to accomplish it; I have already expressed my reservations about the fact that we might not be able to—but if we were to take it as a given that as of next year you would begin to receive pensions at a much higher level in real terms than they are now, does that not say you were wrong in the first place, therefore you owe us all the retroactive payments back to 1962, which should be costed and perhaps funded to us in a lump sum? I am raising these questions only because I have some question as to where the money comes from in a case like this.

Mr. A. Campbell: You have to look at the other side of the coin, I think. If you do not do anything, the pensioner carries the entire load. I think he has taken a terrible beating. Over half his pension this year has gone to his employer. Is that acceptable to you? Is it going to be acceptable that next year more than half his pension will disappear as well, and the year after that more than half? It is throwing a gross load on that individual. Surely that load should at least be spread around.

I am suggesting as a first step to throw it back at the pension plan and let the employees and the employer sort out how they are going to meet that sort of commitment. It has been suggested that they have a very good case for coming back to the government and saying, like the ReMor Investment case—you are probably familiar with that . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, ask Joe about it.

Mr. A. Campbell: The Ontario government realized their regulators had made some mistakes. Therefore some government money went into compensating people. I am suggesting this is a possible way out for employers in this situation.

The immediate step to get people back to where they should be, to get them off the welfare rolls of our cities, is not a huge cost compared to the amount they have lost in the last 15 years. It is a small cost in comparison to what they have lost.

[*Translation*]

Le vice-président (M. Dantzer): Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Tout comme M. Weatherhead, je ne veux pas faire preuve de mauvaise volonté, je me rends compte de votre problème, mais je ne sais pas très bien qui peut défrayer les coûts de cette situation. Vous avez parlé de la municipalité d'Ottawa. Très bien, prenons le cas de la municipalité d'Ottawa et ajoutons que c'est une administration qui est solvable. Ici, deux choses: tout d'abord, il y a un certain nombre de compagnies qui auraient le plus grand mal à trouver les énormes sommes nécessaires à ces versements. Je parle des compagnies qui ont un certain nombre de retraités à charge. Deuxièmement, elles sont régies strictement par les lois provinciales.

Nous abordons un domaine où un comité parlementaire fédéral a très peu de droits. On nous demandera comment nous en sommes venus là; je ne sais pas si c'est justifiable. Même si nous pouvions trouver le moyen de dire: très bien, augmentons ces 27 p. 100 qui datent des régimes de pensions de 1962 à 1965, prenons pour acquis que nous réussissions à faire cela. Je vous ai déjà dit que j'avais des réserves sur ce point mais supposons que l'année prochaine vous commenciez à recevoir des pensions bien plus élevées qu'aujourd'hui. Cela ne prouverait-il pas que le fonds avait tort au départ et, par conséquent, devrait à tous les retraités des paiements rétroactifs jusqu'en 1962, à verser globalement. Je vous pose ces questions parce que je me demande vraiment où il faut prendre l'argent dans un cas comme celui-ci.

M. A. Campbell: Il faut tenir compte de l'envers de la médaille. Si vous ne faites rien, c'est le retraité qui supporte la totalité du fardeau. Je pense qu'il en a déjà beaucoup supporté. Cette année, plus de la moitié de sa pension a été retenue par son employeur. Vous trouvez cela acceptable? Accepterez-vous également que l'année prochaine plus de la moitié de sa pension disparaîtra également, et l'année d'après aussi, plus de la moitié? C'est une situation inacceptable et il devrait y avoir un moyen de mieux répartir le fardeau.

A mon sens, la première chose à faire, c'est de demander aux employés et à l'employeur ce qu'ils ont l'intention de faire pour faire face à cette responsabilité. On a dit qu'ils auraient tout lieu de renvoyer la balle au gouvernement—comme on l'a vu dans l'affaire ReMor Investment, que vous connaissez probablement . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, parlez-en à Joe.

M. A. Campbell: Le gouvernement de l'Ontario s'est rendu compte que sa réglementation contenait des erreurs. Il a donc puisé dans ses propres fonds pour indemniser les gens. C'est probablement un retour pour les employeurs qui se trouvent dans cette situation.

La première chose à faire, c'est de rendre aux gens la pension qu'ils devraient avoir, de les rayer des listes de bien-être de nos municipalités, et, comparé aux sommes qu'ils ont

[*Texte*]

I think if you accept the idea that there should be some sharing of the cost of inflation, it should not all be loaded on the pensioner as it is right now. They have had no relief whatsoever.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Since you have made this comment, I would like to get more specific examples or figures. Let me ask about people who are on a pension the value of which has been eroded over the years. In some cases, you say, the pensioner has to go and apply for welfare. The pensioner obviously would be entitled to the basic Old Age Security and, I would presume, in difficult cases, to the GIS or a portion of the GIS. Can you give me a specific case of someone who has to go beyond that to apply for welfare?

Mr. A. Campbell: I hope you are not asking for names.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, I am trying to come to grips with the kind of case you might want to show us and then tell us how widespread this is among pensioners.

Mr. A. Campbell: One thing that should be clear, and one of the few things I agreed with and which was said by previous groups here this afternoon, was that decisions made by you as far as inflation protection are concerned should be economic decisions, not social decisions. The pension plan is part of a pay package. I think that has been made awfully strong. We should not have to look for or need to say whether these people should get the pensions they paid for, any more than an employer should have to say he needs this money he has taken from pensioners for years. Need does not enter into it; it is an economic problem. I do not think you can just centre in on those people who have had to go to welfare.

For example, one of the CNR people I know in Ottawa was middle management and retired on a reasonable pension in 1968. He is down to 48¢ dollars; that is what he is getting paid at. His standard of living has gone down drastically from what he could have reasonably expected. This is most unfair.

It is a general lowering of incomes of these people who have paid for their retirement that is soul-destroying. It is a terrible thing to find that you do not have the money you thought you would have. When you take a look and find out that your employer, the guy you trusted so much for years and worked for, has your money . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Are there many companies which in their negotiations with their employees include retirees in the discussions of the compensation package?

Mr. A. Campbell: I think on the CN there is one pension representative.

Mr. Earl White (National President, CN Railway Employees Association): There is one, but the company is not required by law to negotiate with the certified bargaining

[*Traduction*]

perdues depuis 15 ans, ça n'est pas tellement d'argent. C'est un coût très faible comparé à ce qu'ils ont perdu.

Si vous acceptez cette idée d'un partage du coût de l'inflation, il n'y a pas de raison pour que le retraité soit le seul à porter le fardeau. Et rien n'allège ce fardeau.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): À propos de cette observation, je voudrais des exemples précis et des chiffres. Que pensez-vous du cas des gens qui ont une pension dont la valeur a diminué avec les années? Vous dites que dans certains cas les retraités sont forcés de demander le bien-être. Evidemment, ils ont droit à la sécurité de la vieillesse de base et, dans les cas extrêmes, au supplément de revenu garanti ou à une portion du supplément de revenu garanti. Pouvez-vous me citer un cas où il a été nécessaire en plus de cela de demander le bien-être?

M. A. Campbell: J'espère que vous ne voulez pas des noms.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, j'essaie de bien comprendre le genre de situation dont vous nous parlez, j'aimerais savoir dans quelle mesure c'est généralisé chez les retraités.

M. A. Campbell: Il faut bien comprendre—et c'est une des rares choses sur lesquelles je suis d'accord avec les groupes qui m'ont précédé cet après-midi, que les décisions que vous prendrez sur la protection contre l'inflation doivent être des décisions économiques et non pas sociales. Le Régime de pensions fait partie du système salarial. Cela finit par devenir une force considérable. Nous ne devrions pas avoir à nous demander si ces gens doivent toucher les pensions qu'ils ont déjà payées, pas plus qu'un employeur ne devrait être forcé de dire qu'il a besoin de cet argent qu'il a pris aux retraités pendant des années. Le besoin n'a rien à faire là-dedans, c'est une affaire économique. Il ne faudrait pas vous laisser aveugler par ces gens qui ont besoin du bien-être.

Par exemple, je connais un retraité du CN à Ottawa, il faisait partie des cadres moyens, et en 1968, il a commencé à toucher une retraite raisonnable. Aujourd'hui, les dollars qu'il touche ne valent plus que 48 cents. Voilà ce qu'il reçoit. Son niveau de vie a baissé énormément comparé à un niveau raisonnable. C'est tout à fait injuste.

C'est cette baisse généralisée des revenus de gens qui ont payé leur retraite qui les touche au coeur. C'est affreux de s'apercevoir qu'on n'a pas l'argent que l'on pensait avoir. On cherche à s'informer et on s'aperçoit que son employeur, ce type a qui on a fait confiance pendant des années, pour qui on a travaillé, c'est lui qui a l'argent . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce qu'il y a beaucoup de compagnies qui tiennent compte des retraités dans leurs négociations avec leurs employés?

M. A. Campbell: Je pense qu'au CN il y a un représentant des retraités.

M. Earl White (président national, Association des employés du CN): Il y en a un, mais en droit, la compagnie n'est pas tenue de négocier avec les agents autorisés des

[*Text*]

agents for pensioners. But if the certified bargaining agents and the company can come to agreement on anything for pensioners on a mutual basis, that is done and those are the few crumbs that go to pensioners.

Mr. A. Campbell: In general, we found if the union is involved in negotiating pensions, pensioners are in trouble. The City of Ottawa would be a prime case, the CN another, and CP another.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Dofasco, which does not have a union, came before us the other day. They have renegotiated five increases for their pensioners since about 1965.

Mr. A. Campbell: CN have had something like 11 increases, but they were in the order of 2% per year when inflation was 10% and 12%. It is tokenism of the worst sort. I think Durrell White's presentation gave you the detail on how CN was ripping off their pension plan.

The Vice Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Miss MacDonald. I believe our study director, Mr. Wolfson, has a question or two.

• 1755

Mr. Wolfson: Thank you, Mr. Chairman.

Again, my questions are tended more to draw out some information. Please do not interpret them in any way as being unsympathetic.

Your "correct pension" is based on a situation, I guess back in the 1960s, when the expectation was 2% inflation. That was the historical situation. Are you suggesting, from the point of view of pension policy from this date forward, CPI minus 2%, roughly speaking, should be the target degree of inflation protection?

Mr. A. Campbell: I think if you looked at the employer contributions during the 1950s and 1960s, and then saw what happened through the 1960s and 1970s, you would see that contributions have gone down dramatically to pay for the benefits that are specified in 1962. So what I am saying is if the employer continued to contribute at the same rate he did during the 1950s and 1960s, then 2.1% per year is the pension that should come out of it. What I am saying is—waving hands and all sorts of approximations—that is the pension that was agreed to in times when inflation was relatively stable.

Mr. Wolfson: I think for policy purposes it may be useful to distinguish what the implicit contract, as you seem to be suggesting, was at that time and what should be a guide for policy formulation for the future. Should I take it, then, you think the same sort of premise, CPI minus 2%, is the one we should obtain?

Mr. A. Campbell: I think the only restriction that should be put on employers in sponsoring a pension plan is that they specify the benefits in real terms—two things, really: that they specify their benefits in real terms, and second, that in real terms they do not pay different pensions to different people. In

[*Translation*]

retraités. Toutefois, si les agents autorisés et la compagnie réussissent à se mettre d'accord mutuellement, il y a parfois des miettes qui parviennent aux retraités.

M. A. Campbell: En règle générale, si le syndicat participe aux négociations sur les pensions, les retraités sont en difficulté. La municipalité d'Ottawa serait un exemple frappant, de même que le CN et le CP.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Dofasco, qui n'a pas de syndicat, a comparu l'autre jour. Ils ont renégocié cinq augmentations pour leurs retraités depuis 1965.

M. A. Campbell: Le CN a eu quelque chose comme 11 augmentations, mais de l'ordre de 2 p. 100 par année à une époque où l'inflation était de 10 et 12 p. 100. C'est la pire hypocrisie. Je crois que Durrell White dans son exposé vous a expliqué comment le CN exploitait son régime de pension.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, mademoiselle MacDonald. Je pense que notre directeur des études, M. Wolfson, a une question ou deux à poser.

M. Wolfson: Merci, monsieur le président.

Encore une fois, ce sont des informations que je vais vous demander. N'allez pas y voir une critique.

Quand vous parlez de «pension correcte» en vous fondant sur une situation qui remonte aux années 60, à une époque où l'on prévoyait une inflation de 2 p. 100, c'était une situation historique; quand vous parlez de cela est-ce que vous prônez une protection contre l'inflation équivalente à l'IPC moins 2 p. 100, approximativement, à partir de maintenant?

M. A. Campbell: Si vous considérez les contributions des employeurs pendant les années 50 et les années 60, si vous ajoutez à cela ce qui s'est produit pendant les années 60 et les années 70, vous pouvez en conclure que les contributions ont beaucoup baissé pour assurer les prestations qui avaient été spécifiées en 1962. Autrement dit, si l'employeur avait continué à verser des contributions au même taux pendant les années 50 et 60, les pensions versées par année devraient être de 2.1 p. 100. Je me fonde sur toute une série d'approximations et je précise que ça n'est pas précis, mais c'est bien la pension qu'on avait conclue a une époque où l'inflation était relativement stable.

M. Wolfson: Aux fins de la politique, il faut peut-être déterminer ce qu'était le contrat à l'époque implicite dont vous parlez, et séparé cela d'une directive pour la formulation d'une politique pour l'avenir. Dois-je en conclure qu'à votre avis il faudrait partir du même principe, conserver l'IPC moins 2 p. 100?

M. A. Campbell: La seule restriction à imposer aux employeurs qui offrent un régime de pensions, c'est qu'ils doivent spécifier les prestations en termes réels; 2 choses en fait: chiffrer les prestations en termes réels et, deuxièmement, ne pas verser des pensions différentes à des gens différents en

[*Texte*]

other words, the people who are now retired get the same pension as a percentage of pay as people who retire in the future. They do not transfer wealth internally.

I think the damning part of the excess interest approaches proposed now is where 4% is the base for future and 7% is the base for people who are now retired. It makes two classes of citizen in the same pension plan. I was suggesting two things, that the benefits should be specified in real terms, and second, there should be no transfer of wealth between pensioners and employees within the plan itself.

Mr. Wolfson: I am not sure I understand how you can avoid having transfers, unless you specify the benefit as being 100% CPI-indexed. If you say CPI minus 2%, or if you say, as William M. Mercer has considered in some of its analysis, 50% of CPI minus 3%, there will inevitably be a transfer, will there not?

Mr. A. Campbell: That is what I am saying should be specified. Specify the benefit in real terms. They could say indexed to the CPI completely, if you wanted to. For example, from the data on the Lazar report, the earnings of the median pension plan, from 1962 to 1978, were sufficient to generate 93% of the cost of a fully indexed plan. You could say the plan could pay a 93% pension flat, purchasing power of any constant to a time, or they could pay a pension that starts at 100% and decreases 1% per year. As long as it is stated in real terms, there will not be a transfer between people in the plan.

Mr. Wolfson: Let me jump to another question. The way the situation works with the Guaranteed Income Supplement and in the case of Ontario, the GAINS program, if your recommendation were followed, a substantial portion of the additional moneys being paid to elderly people would return to the Canada and provincial treasuries. Have you considered this, and is it a source of concern?

Mr. A. Campbell: You mean they would not need the GIS? They would not need GAINS and therefore the money would return to treasury? Is that what you are saying?

Mr. Wolfson: Their income might be the same, but the effect is they would have more pension income and less GIS and less GAINS. The net effect of the improvement in the pension would be to leave the pensioner very little better off and leave the treasuries of Ontario and Canada better off.

Mr. A. Campbell: But the pensioner would be getting what he paid for. He would not have to go to GIS. He could say, I retired on this income; I have earned what I have retired on; I do not have to go asking for welfare; I do not have to ask for GIS.

Mr. Wolfson: And that is an important tactic for . . .

[*Traduction*]

termes réels. Autrement dit, les gens qui sont déjà retraités doivent avoir la même pension sous forme de pourcentage du salaire que les gens qui prendront leur retraite plus tard. Il ne faut pas opérer un transfert interne des richesses.

Ce qu'il y a de vraiment répréhensible dans le système des excédents d'intérêt, c'est qu'on retient 4 p. 100 pour l'avenir alors que les gens qui sont déjà à la retraite fonctionnent sur une base de 7 p. 100. Cela fait 2 catégories de citoyens pour le même régime de pensions. J'ai formulé 2 propositions: Que les prestations soient spécifiées en termes réels et, deuxièmement, qu'il n'y ait pas de transfert de richesses entre les retraités et les employés d'un même régime.

M. Wolfson: Je ne suis pas certain de bien comprendre comment vous pouvez éviter les transferts, à moins de fixer les prestations à 100 p. 100 de l'IPC. Si vous parlez de l'IPC moins 2 p. 100, ou si vous décidez, comme M. William M. Mercer dans certaines de ses analyses, 50 p. 100 de l'IPC moins 3 p. 100, il y aura forcément un transfert, n'est-ce pas?

M. A. Campbell: C'est justement ce qui doit être précisé. Préciser les prestations en termes réels. Mais si vous le voulez, vous pouvez les indexer totalement à l'IPC. Par exemple, d'après les données du rapport Lazar, les gains d'un régime de pensions moyen entre 1962 et 1978 étaient suffisants pour produire 93 p. 100 des coûts d'un régime pleinement indexé. Vous pourriez décider que le régime doit verser un forfait de 93 p. 100, du pouvoir d'achat constant, ou bien une pensionqui commence à 100 p. 100 et diminue de 1 p. 100 par année. À condition d'exprimer cela en termes réels, il n'y aura pas de transfert entre les membres d'un même plan.

M. Wolfson: Je vais passer à une autre question. Compte tenu du fonctionnement du supplément de revenu garanti, et, dans le cas de l'Ontario, du programme SRAG si votre recommandation était adoptée, une partie importante des sommes supplémentaires versées aux personnes âgées retournerait dans les Trésors fédéral et provinciaux. Avez-vous réfléchi à cette circonstance, est-ce que cela vous inquiète?

M. A. Campbell: Vous voulez dire qu'ils n'auraient pas besoin du supplément de revenu garanti? Qu'ils n'auraient pas besoin du programme SRAG et que tout cet argent retournerait aux Trésors? C'est ce que vous dites?

M. Wolfson: Leur revenu resterait identique, mais comme leur pension serait plus élevée, l'apport du supplément de revenu garanti et du SRAG, diminuerait. En fin de compte, en améliorant la pension, on améliorerait très peu le sort du retraité mais beaucoup celui des Trésors de l'Ontario et du Canada.

M. A. Campbell: Mais le retraité toucherait ce qu'il a payé. Il ne serait pas forcé de demander le supplément de revenu garanti. Il pourrait dire: J'ai pris ma retraite avec tel revenu. J'ai gagné ce que je touche maintenant. Je n'ai pas besoin de demander le bien-être, de réclamer le supplément de revenu garanti.

M. Wolfson: Et c'est un argument important pour . . .

[*Text*]

Mr. A. Campbell: All I am suggesting is vital to people. Going on welfare is a soul-destroying experience.

Mr. Wolfson: Is GIS welfare?

Mr. A. Campbell: Well, it is the same thing. You have to ask for a supplement because you cannot take care of yourself, and these people can take care of themselves. That is what they have planned for.

Mr. Wolfson: What if GIS were part of the tax return so it was not a matter of asking for it . . . you had to fill it out every year with your tax return anyway?

Mr. A. Campbell: I think it is irrelevant to this discussion, in that what we are trying to say here is how do we get inflation out of pension plans? I hope we are trying to say inflation should play no role in the purchasing power of pensions. Ideally, there should be no transfer of wealth by inflation between and among members of a pension plan.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): One last question.

Mr. Wolfson: Let me just ask one more question, if I may, about the problem of going back with respect to benefits that have already been accrued, whether or not you use the term "retroactivity" or some other phrase. The question is does this not lead you down a very difficult road of trying to right past wrongs or inappropriate adjustments to inflation people made over the past 10 or 15 years? To give another example, in the early 1970s people may have bought bonds that had a 6% interest rate—a long-term bond, a Government of Canada bond. They have suffered substantial losses as a result. If one follows the logic of your suggestion, presumably the Government of Canada should go back and try to find those people and give them bonus interest.

Mr. A. Campbell: That is a separate problem entirely, I think. Perhaps that is something that should be looked at. But we cannot say that because there is a fault in this system we can also permit a fault in this system. The way the pension scheme is right now, a pension plan is a terrible investment for an employee, a terrible return on investment. It is an excellent investment for an employer. I do not know why more employers are not in on it. From 1962 to 1978, they made 25% more than they needed to pay out in pensions. It is a money-maker.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Campbell and Mr. White. We have had a lot of presentations, I think you can imagine. They have presented very difficult problems to us. I think your presentation is going to cause us more difficulty than most, though.

Mr. A. Campbell: Please give us a call if we can help in any way and talk some more because, my God, right now we are feeling awfully put upon. We see union upon union upon union and employer upon employer coming to talk to you. We have had four of us types come up. So please talk to us.

[*Translation*]

M. A. Campbell: Je prétends que c'est terriblement important pour les gens. Lorsqu'ils sont forcés de demander le bien-être, ils se sentent diminués.

M. Wolfson: Est-ce que le supplément de revenu garanti, c'est le bien-être?

M. A. Campbell: C'est la même chose. Vous êtes forcé de demander le supplément parce que vous ne pouvez pas subvenir à vos propres besoins; ces gens-là, eux, le peuvent. Ils ont pris d'avance des dispositions pour y parvenir.

M. Wolfson: Et si le supplément de revenu garanti était fiscalisé, si l'on était pas forcé de le réclamer, si on le touchait automatiquement après avoir rempli sa déclaration d'impôt?

M. A. Campbell: Cela n'a rien à voir avec cette discussion parce que, ce que nous cherchons, c'est le moyen de faire sortir l'inflation des régimes de pensions. J'espère que pour nous une chose est acquise, le fait que l'inflation ne devrait avoir aucune incidence sur le pouvoir d'achat des retraités. Idéalement, l'inflation ne devrait pas opérer de transferts de richesse entre les membres d'un régime de pensions.

Le vice-président (M. Dantzer): Une dernière question.

M. Wolfson: Permettez-moi de vous poser une dernière question, et je reviens au problème des prestations qui ont déjà été financées, qu'on parle de «rétroactivité» ou qu'on préfère une autre expression. Est-ce que ce n'est pas une tâche pratiquement insurmontable que de chercher à redresser des torts passés, à rectifier les erreurs d'ajustement à l'inflation qui ont été faites depuis 10 ou 15 ans? Un autre exemple: au début des années 70, les gens achetaient des obligations à un taux d'intérêt de 6 p. 100—des obligations à long terme, obligations du gouvernement du Canada. Evidemment, ils ont eu des pertes considérables. Si l'on suit votre raisonnement, le gouvernement du Canada devrait chercher à retrouver tous ces gens-là, et à leur verser un bonus.

M. A. Campbell: C'est un problème totalement différent. D'ailleurs, il mérite peut-être qu'on s'y intéresse. Mais ce ne sont pas les erreurs d'un système qui justifient celles d'un autre système. À l'heure actuelle, les régimes de pensions sont un investissement épouvantable pour les employés, le rendement est vraiment terrible. Par contre, c'est un excellent investissement pour les employeurs, je ne comprends pas pourquoi plus d'employeurs ne s'en sont pas aperçus. Entre 1962 et 1978, ils ont gagné 25 p. 100 de plus qu'ils n'ont dû restituer sous forme de pensions. C'est un bon moyen de faire de l'argent.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Campbell, monsieur White. Nous avons entendu beaucoup d'opinions, vous devez vous l'imaginer. On nous a soumis des problèmes très difficiles; je crois que votre intervention sera l'une des plus problématiques.

M. A. Campbell: Je vous en prie, téléphoneznous si nous pouvons vous aider parce que, Seigneur, pour l'instant, nous avons le sentiment d'être terriblement brimés. Nous voyons syndicat après syndicat après syndicat et employeur après employeur qui viennent vous parler. Vous n'avez entendu que 4 d'entre nous, je vous en supplie, parlez-nous.

[*Texte*]

Mr. White: May I add a few words to that, Mr. Dantzer? I would just like to say that the material I submitted to your office on the 13th of this month, which is dated October 20, includes a great many tables showing all of the revenue in the Canadian National pension trust funds from the different sources—employees, from the company, from investment income, the pensions paid out, how much money is left over—that clearly reveal since 1960 less than 40% of the money coming in has been paid out in pensions; more than 60% remains in there. The pensions that are being paid out are becoming worth less and less and less, and people simply cannot live on them.

The company has given us a guarantee of a fixed pension for life. They have guaranteed every one of us poverty. Everybody is headed for welfare within a limited number of years. This is a transfer of wealth, and in my opinion Mr. Campbell has taken quite a different approach, but it all boils down to the same thing. I think the tables I have submitted in the submission you now have—if you read those in conjunction with Mr. Campbell's submission, you will find that they dovetail very well together.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. White. I can assure you that members will be reading that submission.

Mr. White: Thank you, sir.

Mr. A. Campbell: Thanks again.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I would like to call the York University Insurance Project; Mr. Chevalier and Mr. Taylor.

Mr. Michel Chevalier (Project Director, York University Insurance Project): We might just shift in the middle as we move, if that is all right with you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Very well. You will proceed to summarize your brief and then expose yourself, I presume, to questions of the committee?

Mr. Chevalier: We recognize that this is the end of a hard day and a hard week and a hard month, so we will go as quickly as we can. We have summarized our points in such a way that perhaps what we could do is to go over them quickly with you, and if there are any questions along the way, we could go back and forth.

First of all, the York Project is a two-year independent university research project, ending this year, funded partly by individual companies and partly by the Canadian life and health insurance industry. There are two aspects. The first is the capacity of what we call middle-ground trade associations to develop policy. We do not think it is very high, and we will be discussing that in a few minutes, because I think that has some reference to a number of the proposals that were put before you. The second is this capacity which is reflected in the critical national issue of pensions. We have used pensions as the way of identifying this.

[*Traduction*]

M. White: Monsieur Dantzer, vous permettez? Je veux seulement dire que les documents que j'ai envoyés à votre bureau le 13 de ce mois-ci, qui sont datés du 20 octobre, comprennent de nombreux tableaux qui expliquent les revenus du fonds de pensions du Canadien National à partir de diverses sources—employés, compagnies, investissements, pensions versées, l'argent qui reste, etc. Tout cela prouve clairement que depuis 1960, moins de 40 p. 100 des rentrées ont été versées sous forme de pensions; plus de 60 p. 100 restent en caisse. Les pensions qui sont versées perdent constamment de leur valeur et finissent par ne plus être suffisantes pour vivre.

La compagnie nous a garanti une pensionfixe à vie. La compagnie nous a garanti, à chacun d'entre nous, la pauvreté à vie. Très vite, nous serons réduits au bien-être. Il s'agit bien d'un transfert de richesses et, à mon sens, M. Campbell a choisi une démarche tout à fait différente, mais cela revient au même. Les tableaux que je vous ai soumis, si vous les lisez en même temps que les observations de M. Campbell, vous constaterez que tout cela s'imbrique très bien.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur White. Je vous assure que les membres du Comité liront votre document.

M. White: Merci, monsieur.

M. A. Campbell: Merci encore.

Le vice-président (M. Dantzer): J'appelle maintenant le groupe 'York University Insurance Project', M. Chevalier, M. Taylor.

M. Michel Chevalier (directeur de projet, projet de l'université York sur les assurances): Si vous le voulez bien, monsieur le président, nous allons nous partager l'intervention.

Le vice-président (M. Dantzer): Très bien. Vous allez commencer par exposer votre mémoire puis vous répondrez aux questions du Comité?

M. Chevalier: Nous savons que vous parvenez à la fin d'une dure journée et d'une dure semaine, pour ne pas parler d'un mois très long, nous serons donc aussi brefs que possible. Nous avons résumé nos arguments pour pouvoir les énumérer rapidement puis, si vous avez d'autres questions sur ces sujets, nous y reviendrons.

Pour commencer, le projet de l'université York s'étale sur 2 ans, c'est un projet indépendant de recherche universitaire qui doit se terminer cette année. Il est financé en partie par des compagnies privées et en partie par les industries canadiennes de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie. Deux choses: pour commencer, les possibilités pour les associations commerciales moyennes de mettre sur pied une politique. Nous pensons que ces possibilités ne sont pas très grandes, et nous y reviendrons dans quelques minutes car cela a une incidence sur les propositions que vous avez entendues. Deuxièmement, nous abordons cette affaire nationale d'importance critique, celle des pensions. Nous avons décidé d'utiliser les pensions comme bases de cette étude.

[*Text*]

What we have here is very much the views of myself and Glen Taylor, although there are other faculty members who have been involved. It does not represent the views either of York University or the Canadian life and health insurance industry. It may, in some respects, but we are not talking for either of those.

• 1805

We requested to appear before your task force because we believe that the position of the private sector could have gone much farther than the essentially self-interest perspective put forward to the task force, for example, through the Business Committee on Pension Policy.

We believe the private sector has sold itself short and can take a much broader position on pensions both in its own and in the national interest; and I hope we are not being boy scouts about this.

The recommendation is bald and short: simply that every working Canadian should be included in a funded pension system; and we think it can be done. We comment that every working Canadian could be included in a funded pension system, either through universal private pensions or through funded government pensions. I think there is an either/or situation here.

A mandatory private-sector pension system is preferable because of the private sector's critical investment role. The private sector should be given one year—and this is our recommendation to you—to get its act together and propose ways and means for doing this. If the private sector as a whole is unable to design appropriate ways and means, then the CPP/QPP should be—and this is a tough one politically, etc.—funded and expanded.

This may sound a bit idealistic, but we think there are ways and means of doing this and we think the private sector can measure up if it reorganizes itself in certain ways, in the way it plans the approach; and obviously there have to be a great number of actors in the private sector who have to get together.

There are a number of constraints that we recognize in the commission and we have tried to include those in our recommendations so that we give some degree of practicality. The time constraints . . . there are role constraints essentially limiting the mission of the committee on pensions, even though pensions are inescapably interdependent with other major aspects of the Canadian system. There are social constraints that affect the basic need for better pensions for Canadians; and finally there are the political constraints.

On the one hand, there are the very powerful interests of the private sector—and they are powerful, as we recognize from the budget a couple of years ago—and on the other hand there is the political expression, the perceived need for better pensions, as I think was rather eloquently evidenced here in the last few minutes.

We feel that you should, in some respects, go beyond the pension mandate in order to carry out the pension mandate

[*Translation*]

Les opinions que vous allez entendre sont les miennes et celles de Glen Taylor mais d'autres membres de la Faculté ont participé à l'exercice. Toutefois, cela n'engage ni l'université York, ni l'industrie canadienne de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie. Il peut arriver que nos opinions coincident, mais nous ne parlons au nom d'aucun de ces deux secteurs.

Nous avons demandé à venir nous rencontrer parce que nous croyons que le secteur privé aurait pu faire preuve de beaucoup plus de générosité qu'il ne l'a fait devant le groupe de travail. Je pense, entre autres, à l'intervention du Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite.

A notre avis, le secteur privé aurait pu facilement adopter une position plus généreuse sur les pensions, et ce, tant dans son intérêt propre que dans l'intérêt du pays; espérons que nous ne sommes pas naifs.

Notre recommandation est simple: tout travailleur canadien doit être protégé par un régime de pensions par capitalisation; nous pensons que cela est possible. Nous faisons valoir que tout travailleur canadien peut être protégé par un régime de pensions par capitalisation, que ce soit un régime universel ou un régime gouvernemental. À mon sens, les deux sont possibles.

Un régime obligatoire de retraite du secteur privé serait préférable compte tenu de l'importance du rôle d'investissement du secteur privé. Nous vous recommandons d'accorder au secteur privé un an pour trouver les moyens d'y arriver. Si le secteur privé dans son ensemble n'arrive pas à concevoir des méthodes appropriées, les régimes publics, R.P.C. et R.R.Q. doivent être élargis et financés; je me rends bien compte que, politiquement, la décision est difficile à prendre.

Nous pêchons peut-être par excès d'idéalisme, mais nous pensons qu'il existe des moyens de le faire, nous pensons que le secteur privé peut y parvenir s'il commence par reconnaître la gravité du problème. De toute évidence, il y a dans le secteur privé un grand nombre d'acteurs qui auront un rôle à jouer.

Nous savons que le groupe de travail a un rayon d'action limité et nous avons tenté, dans nos recommandations, de tenir compte de ces limitations. Des restrictions limitent le mandat du Comité sur les pensions, il y a des restrictions temporelles même si les pensions sont étroitement liées à d'autres aspects importants du système canadien. Il existe également des restrictions sociales, qui ont une incidence sur l'importance d'améliorer les régimes de pensions pour les Canadiens; enfin il y a les limitations politiques.

D'une part, le secteur privé défend énergiquement ses intérêts—c'est ce qui est arrivé lors de la présentation du budget il y a quelques années—et d'autre part, l'ensemble des Canadiens reconnaissent qu'il faut bonifier les pensions; les témoins qui nous ont précédé l'ont bien montré.

Nous pensons que vous devriez, à certains égards, outrepasser votre mandat et étudier, entre autres, le mode de finance-

[*Texte*]

and consider such things as government finance, federal-provincial relations and, in particular, as far as we are concerned here, industrial policy. We think pensions are tied very closely to industrial policy and there has not been enough consideration of that relationship up to now.

Our third point has to do with fairness; and I would like to turn this over to Glen Taylor.

Mr. Glen Taylor (York University Insurance Project): We examined the Business Committee's position, as I know you have, and we asked the question: Is there a need for mandated pensions? The Business Committee's position was that this would not be justified by need, and the general private-sector position seems to be that it is not economically viable.

The argument of need, or that there is not a need, seems to rest largely on an analysis of the ability of most Canadians to maintain a substantial degree of pre-retirement income in their retirement years, implying that therefore there is no need to have a mandated system. A very large percentage of the Canadian workforce is not now included in the private pension system, and their government pensions rely entirely on the taxation power of government. This unfunded system, the Canada Pension Plan, the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement, basically form the retirement income or pension income of—we would not want to put a precise figure on it, but obviously a major proportion. Some people say 50%, but let us say a third; perhaps more.

This group is at risk; they are at the mercy of future generations of taxpayers, and the implication here is that an unfunded plan can come to grief, as certainly clearly spelled out in the case of New York City, which in 1976 went bankrupt, largely on the basis of its unfunded pension liabilities. And New York City has the power to tax, but unfortunately at that time and place the tax base could not support further tax increases and the system fell apart, and that was after 10 years of balanced budgets. So it can be a very difficult situation when these things accrue.

It is widely recognized that pay-as-you-go financing creates intergenerational subsidies, but there has been very little attention paid to the subsidies that are involved in funding the private pension system. In effect, there is no wholly privately funded pension system; it is a privately managed system with tax expenditures and tax deferrals supporting it, which we think is a good thing. We are not knocking it, but the idea is that if it is going to be a publicly funded system, privately managed, everyone should be included in that system.

These deferrals of tax amount to an interest-free loan to the taxpayer. In 1976 this interest-free loan stood at $15.2 billion. By 1979 it had grown to over $20 billion. These figures come from the tax expenditure accounts of the Government of Canada prepared in 1979 and 1980.

[*Traduction*]

ment gouvernenental, les relations fédérales-provinciales et notamment, pour nous ici, la politique industrielle. À notre sens, les pensions sont étroitement liées à la politique industrielle et, jusqu'à maintenant, ce lien a été négligé.

Glen Taylor va maintenant vous parler de l'équité, notre troisième sujet.

M. Glen Taylor (*York University Insurance Project*): Tout comme vous, nous avons étudié la position du Comité des affaires, et nous nous sommes demandés si les pensions devaient être obligatoires. Le comité des affaires a fait valoir que le besoin ne le justifie pas et le secteur privé en général semble penser que la proposition doit être rejetée pour des raisons économiques.

Pour établir le critère du besoin, il faut voir si la majorité des Canadiens réussit à conserver à la retraite une bonne proportion de ses revenus pré-retraite; si c'était le cas on pourrait prétendre qu'il n'est pas nécessaire d'imposer un régime obligatoire. A l'heure actuelle, un très fort pourcentage de la population active canadienne n'est pas protégée par un régime de pensions privé et la pension que leur verse le gouvernement repose entièrement sur le pouvoir de taxation du gouvernement. Ce régime non-capitalisé, le Régime de pensions du Canada, les programmes de sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti constituent, à toutes fins utiles, le revenu à la retraite d'une grande partie des retraités; nous ne tenons pas à établir exactement quelle est la proportion. Certains disent que cela représente 50 p. 100 mais disons qu'il s'agit d'un tiers.

Ce groupe de retraités est en péril; leur revenu est à la merci des générations futures de contribuables et il faut bien dire qu'un régime non-capitalisé peut faire faillite, comme l'a bien démontré l'exemple de la ville de New York qui en 1976 a fait faillite à cause de son régime de pensons non-capitalisé. La ville de New York peut percevoir des taxes mais malheureusement pour elle, à l'époque l'assiette fiscale ne permettait pas d'augmentation et le système s'est effondré en dépit de budgets équilibrés depuis dix ans. Lorsque la situation se complique, le problème peut devenir très grave.

On reconnaît généralement que les régimes autonomes comportent des transferts de financement entre les générations; cependant, on a fait bien peu de cas au transfert de financement dans les régimes privés. En fait, il n'existe pas de régime de pensions privé pleinement capitalisé; il s'agit plutôt de régimes de pensions gérés par le secteur privé grâce aux dépenses fiscales et versements fiscaux différés. Nous pensons que cette façon de procéder est acceptable. Nous pensons également que si l'État doit financer le régime qui sera géré par le secteur privé, tout le monde devrait en profiter.

Ces versements fiscaux différés constituent en fait un prêt sans intérêt accordé au contribuable. En 1976, ces prêts sans intérêt s'élevaient à 15.2 milliards de dollars. En 1979, ils s'élevaient à plus de 20 milliards de dollars. Nous tirons ces chiffres des comptes de dépenses du gouvernement du Canada pour 1979 et 1980.

[*Text*]

These are very substantial figures, but they are not as substantial as when these plans grow larger, because the deferrals are proportionate to the size of the assets. Roughly, around the year 2000, when these plans become in the neighbourhood of, say, $1 trillion, that is an interest-free loan of nearly $300 billion. Not all of these loans are repaid, primarily because the tax rate at the time of retirement is almost always lower than when people were contributing. So roughly 40% of the interest-free loan, or, say, somewhere in the neighbourhood of $100 billion of the $300 billion I mentioned just now, would not be repaid. In addition to that, the interest forgone, say at 10%, would amount to around $30 billion a year.

In other words, as the private pension system grows, so do the tax deferrals and the tax expenditures. Again, we have nothing against the fact that these are there, except that everyone should be benefiting from that funded system.

The other argument, economic viability, basically seems to be that the people who are not now covered are in small businesses and that small business, especially at this point in time, is in no position to be paying additional labour costs.

The other group are the part-time workers. What we are looking at here is the profile of the small business. It is generally agreed that of all employees not covered by employer-sponsored pensions, the employees of small business and part-time workers are the largest two groups. Of the 225,000 independent Canadian small and medium firms, most are in consumer services, such as special trade contractors, and then the list goes on: food stores, gasoline stations, etc., hotels, motels and restaurants. These firms tend to serve local markets not engaged in R&D and basically, as I said here, are in the consumer service areas.

Part-time workers are also concentrated in consumer services. Three-quarters of the 1.5 million part-time workers find work in the two service industries of trade at the wholesale and retail level and community business and personal services.

• 1815

The argument that coverage for part-time workers and small business employees would adversely affect economic performance does not hold up well to careful examination. Adding employee-sponsored pension costs to labour costs in consumer service business, where compensation is lower than in manufacturing or producer services, is not likely to have a significant effect on Canada's international competitiveness, because these are essentially people operating in local markets or on levels of employment. We do not have a first-hand study of that, but in the report on part-time work there was a study prepared indicating that having part-time people on pensions would not decrease employment levels.

[*Translation*]

Ces sommes sont impressionnantes mais, lorsque les régimes prendront plus d'expansion, elles le seront encore plus car les versements différés sont proportionnels à l'actif. En gros, vers l'an 2000, lorsque la valeur de ces régimes atteindra environ 1 billion de dollars, le gouvernement aura consenti un prêt sans intérêt d'environ 300 milliards de dollars. Ces emprunts ne sont pas remboursés en totalité parce que le taux d'imposition à la retraite est presque toujours inférieur à celui en vigueur lors des cotisations. Donc environ 40 p. 100 de cet emprunt sans intérêt, c'est-à-dire près de 100 milliards sur les 300 milliards de dollars dont je parlais, ne seront pas remboursés. Nous pouvons ajouter à cela les intérêts qui ne sont pas payés, à un taux de 10 p. 100, cela représente environ 30 milliards de dollars par année.

Autrement dit, à mesure que le régime privé de pensions prend de l'expansion, les versements fiscaux différés et les dépenses fiscales s'accroissent. Encore une fois, nous ne nous opposons pas à cette façon de procéder mais nous maintenons que tout le monde devrait profiter du système.

On dit également au sujet de la rentabilité économique que les employés qui ne sont pas protégés par un régime de pensions travaillent pour de petites entreprises et que celles-ci, à l'heure actuelle notamment, ne sont pas capables de faire face à une augmentation des coûts de la main-d'oeuvre.

Il faut également parler des travailleurs à temps partiel. Essayons ici de dresser le profil d'une petite entreprise. On reconnaît généralement que les employés des petites entreprises et les travailleurs à temps partiel constituent les deux principaux groupes d'employés qui ne sont pas protégés par un régime de pensions de l'employeur. Il existe quelque 225,000 petites et moyennes entreprises canadiennes indépendantes, la majorité dans le domaine de la consommation, par exemple les entrepreneurs spécialisés, les magasins d'alimentation, les postes d'essence, les hotels, les motels et les restaurants. Ces entreprises désservent en général des marchés locaux et ne font pas de recherche et de développement; comme je le disais il y a quelques instants, ces entreprises offrent des services aux consommateurs.

Les ouvriers à temps partiel se retrouvent également en majorité dans les services aux consommateurs. Les trois quarts des 1.5 millions de travailleurs à temps partiel se retrouvent dans deux types d'entreprises, le commerce de gros et de détail et les services personnels et communautaires.

L'objection selon laquelle la couverture des employés à temps partiel et des employés de petites entreprises nuirait à notre performance économique ne résiste pas à une étude attentive. Les coûts des régimes de pensions des employés ajoutés aux coûts de la main-d'oeuvre dans les entreprises de services aux consommateurs, où la rémunération n'est pas aussi élevée que dans les services aux producteurs ou aux fabricants, ne devraient pas avoir d'incidence marquée sur la compétitivité internationale du Canada parce que ces employés travaillent dans des entreprises qui oeuvrent sur les marchés locaux et qui créent des emplois. Nous n'avons pas d'étude directe de ce sujet mais dans le rapport sur le travail à temps

[*Texte*]

So what we have in effect is a kind of stalemate. You have, on the one hand, the interests of the private sector, and on the other hand, the interests of people who are not now covered by private pension plans. If we simply end up with a modification of the plans of those who are now covered—what would happen is a perpetuation of the situation where a very large proportion of working Canadians are outside the funded and essentially guaranteed private system. They would have to depend on government OAS, the CPP/QPP, and, if necessary, the GIS safety net. They would be hostages of an increasing intergenerational income transfer from every working Canadian.

What we see here is a gap, and I am not certain that we see it necessarily closing. Depending on where you see labour markets going, you could quite conceivably have an increasing number of part-time workers. You could quite conceivably have an increasing number of people working in smaller businesses where the negotiating power may be on the side of the employer. This gap between the haves and the have-nots of funded pensions could perhaps grow and will be more and more difficult to ignore. No evidence has been presented that better pensions from the private sector will, within a reasonable period, trickle down to the large proportion of working Canadians who do not now have them.

Mr. Chevalier: Mr. Chairman, the impact of investment has not been looked at in any great detail in almost all of the representations that we have looked at for this commission and in general has not been looked at in any detail over the years when we have been examining this issue. We think it is central to the question, because if the private-sector pension system is able to reallocate its pension funds towards the development of Canadian industry—and we need a little bit of that these days, apparently—that is one legitimation of a mandated pension plan in the private sector. We do not think the way investments of pension funds have been carried out in the past really reflects this—that the investments have gone into blue chip, top-level areas which . . . Obviously, you have to have a great majority of the pension money in there, but there has been very little effort to consider pension fund investment in the cutting-edge area of the Canadian economy, which I want to discuss in a minute.

The position reflected in these various briefs, notably the BCPP brief, is simply to modify or improve the status quo maintaining current CPP/QPP benefit levels, moving towards pay-as-you-go and maintaining the present pattern of voluntary private-sector pensions. In other words, do not bother us, things are going fine; we will fix it up a little bit, but there is not very much to be done.

[*Traduction*]

partiel, on notait que l'inclusion des travailleurs à temps partiel dans les régimes de pensions ne ferait pas augmenter les taux de chômage.

Nous nous retrouvons donc dans une impasse. D'une part, nous avons les intérêts du secteur privé et, d'autre part, les intérêts des personnes qui ne sont pas à l'heure actuelle protégées par des régimes privées de retraite. Si, en définitive, nous nous contentons de modifier les régimes à l'intention de ceux qui sont déjà protégés, nous n'aurons pas à corriger la situation actuelle où une grande partie des travailleurs canadiens sont ignorés par les régimes privés par capitalisation qui sont essentiellement garantis. Ces personnes devront dépendre du programme gouvernemental de la sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec et, au besoin, du supplément de revenu garanti. Ils seront en définitive les otages dans ce transfert de plus en plus lourd de revenus entre les générations.

Nous constatons ici un fossé et il n'est pas évident, selon moi, qu'il se comble. La tendance des marchés du travail fait penser que le nombre de travailleurs à temps partiel pourrait fort bien augmenter. Il est fort possible que nous ayons une augmentation du nombre d'employés dans les petites entreprises où l'employeur a un fort pouvoir de négociation. Il est fort possible que l'écart entre ceux qui ont un régime privé de pensions et ceux qui n'en ont pas augmente et cet écart sera de plus en plus difficile à ignorer. Rien ne permet de croire que la bonification des régimes de pensions du secteur privé entraînera, en un temps jugé raisonnable, l'inclusion d'une plus grande partie de travailleurs canadiens qui à l'heure actuelle n'en ont pas.

M. Chevalier: Monsieur le président, la répercussion des investissements n'a pas vraiment été étudiée dans les fascicules du comité que nous avons lus et, d'une façon plus générale, cette question n'a pas vraiment été soulevée depuis quelques années que nous l'étudions. Or nous croyons qu'elle est essentielle, car si les régimes de pensions du secteur privé peuvent servir à l'expansion de l'industrie canadienne—et il semblerait que ce soit nécessaire de nos jours—cela pourrait justifier l'imposition d'un régime de retraite dans le secteur privé. Nous ne pensons pas que les caisses de retraite ont été investies dans cet esprit, les investissements ont plutôt été aux valeurs vedettes, sûres . . . La majorité des caisses de retraite ont été investies dans des valeurs sûres et on n'a pas vraiment essayé de convaincre les administrateurs de ces caisses de retraite d'investir dans les secteurs de pointe de l'économie canadienne; j'aimerais donc en discuter rapidement.

Dans les différents mémoires, notamment celui du Comité d'affaire pour l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite on prétend qu'il suffit de modifier ou de bonifier le système tout en maintenant les niveaux actuels de prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec et de tendre vers un régime autonome en conservant le système actuel de régimes facultatifs du secteur privé. Autrement dit, ne changez rien, tout va bien, il s'agit tout simplement de bonifier quelque peu le système mais il ne faut pas faire de réforme en profondeur.

[*Text*]

Now, if we were on the other side of the fence, knocking the capacity of the private sector, you would say, well, this is a natural point of view. What we are actually saying is that the private sector can do an awful lot better than that, and we think that is the way we should go.

We say here that the focus has been on pensions in their own right, but the real economic impact of pensions, as distinct from the social impact, is their major investment role.

We are looking at some cutting-edge change—we have done quite a lot of work on this . . . in the pattern of industrial development in this country, and we are saying here that an emerging and apparently critical element of this pattern is the increasing importance of producer service medium and small business, and that is distinct from the consumer services and the barber shops and so on that Glen was talking about a minute ago. Producer services medium and small business—and the point is integrated closely with the production programs of large firms.

I will give you an example; and there are quite a number that are developing in North America—not exactly on the Japanese or some of the European models, but related. One is Buick City, where GM, as you undoubtedly know, is developing a situation where the suppliers for GM in its Buick division are settled right around the plant and there is an integrated flow process between them; in other words, what we call systems of firms. The value of this is that to the extent that these new producer service, flexible-response industries do develop—and they are developing—they will increasingly be tied into major manufacturers, and this will make it much more possible for the pension investor and others to assess and follow up on their investments in the smaller industry. This is one of the major problems for a big outfit like Sun Life, for example, investing $1 million in a small machine shop in Trail, B.C. Well, at the present time it is impossible for them to do it.

But the systems of firms idea, which is related to some extent to the Japanese Chiyoda ku, but not exactly, would provide a middle-ground means for major investment in medium and small industry; that is, the medium and small industry which is in the growth area. This is where we think some of the pension money should go.

So that is the notion of moving, in terms of the investment requirements for industrial development in this country over the next 10 or 15 years.

The final point here: a private-sector mandated pension system is the principle of universal coverage in a funded system; and we are looking at several different areas that are not really covered. We talked about the consumer service businesses. We discussed part-time workers, and we are also going to include somebody we call the child-rearing person, who usually is a woman, but not always.

A number of proposals have been put forward to include the child-rearing person and government pensions, but to our knowlege no proposals have been made for including this group

[*Translation*]

Bien sûr, si nous défendions ces intérêts, les intérêts du secteur privé, cette opinion serait naturelle. Or, nous prétendons qu'en réalité le secteur privé peut faire beaucoup mieux et nous pensons qu'il faudrait l'encourager à le faire.

On s'est attaché aux régimes de pensions comme tels mais on n'a pas vraiment tenu compte des répercussions économiques des caisses de retraite; on a parlé du rôle social des pensions.

Il importe d'apporter des changements innovateurs—nous avons bien étudié cela—à la stratégie de développement industriel du pays. Dans cette stratégie, un élément prend de plus en plus d'importance, le nombre croissant de petites et moyennes entreprises au service des producteurs. Il faut ici faire une différence entre les services aux consommateurs dont parlait Glen il y a un instant et les services aux producteurs. Ces petites et moyennes entreprises au service des producteurs sont étroitement liées aux plans de production des grandes entreprises.

Permettez-moi de vous donner un exemple; il y en a de plus en plus en Amérique du nord qui ne sont pas tout à fait des copies conformes des modèles japonnais ou européens. Parlons de *Buick City* où la Société General Motors, comme vous le savez, a entrepris d'installer les fournisseurs de sa division Buick aux alentours de l'usine pour faciliter l'acheminement des pièces. Ce sont des entreprises intégrées. Lorsque le du nombre de ces entreprises de service aux producteurs augmente, ces entreprises sont étroitement liées aux grandes sociétés de fabrication et les investisseurs d'une caisse de retraite peuvent de mieux en mieux évaluer leurs investissements dans les plus petites entreprises. C'est là un des principaux problèmes pour une entreprise comme la *Sun Life* par exemple, qui, à l'heure actuelle ne peut pas investir un million de dollars dans un petit atelier d'usinage à Trail, en Colombie-Britannique.

Le principe des usines intégrées, qui s'apparente quelque peu au principe japonnais Chiyoda ku, permettra aux grands investisseurs de canaliser une partie de leurs fonds sur les petites et moyennes entreprises qui sont en expansion. A notre avis, une partie des caisses de retraite devraient être investies dans ces entreprises.

Il s'agit donc d'encourager, pour les 10 ou 15 prochaines années, les investissements dans le développement industriel du pays.

Un dernier point: un régime de pensions privées obligatoire, dans un système par capitalisation, constitue le principe de la couverture universelle; nous songeons ici à différents segments de la société qui ne sont pas réellement protégés. Nous avons parlé des entreprises de services aux consommateurs. Nous avons parlé des travailleurs à temps partiel et nous voulons maintenant parler de celle que nous appellerons la personne qui élève des enfants; il s'agit habituellement d'une femme mais il y a aussi des hommes qui le font.

Un certain nombre de propositions ont été présentées en vue de l'adoption d'une clause d'exclusion pour élever des enfants dans les régimes publics; à notre connaissance cependant,

[*Texte*]

in the private pension system. This group could be included in a mandated private pension system if society, as represented by government, provides the employer contribution to a private pension plan during the child-rearing period. The use of billions of dollars in tax expenditures to finance private registered retirement plans and Registered Retirement Savings Plans is a clear precedent for a direct government expenditure to create a private pension fund.

For example, if you were to take the RRSPs, which are about $25 billion today, and move from a tax deferral to a tax credit system, you would immediately gather billions of dollars over the next few years which you probably could shift over to this child-rearing person.

That is only one of the tax expenditure areas. The reason why we are just raising this point—and we have studied it to some extent, but not to the extent of an absolute recommendation—is that the tax expenditure system as it now stands, the financial services sector to the contrary notwithstanding, is not written in stone. The tax expenditure system is valuable and useful, but it can be reoriented for the purposes of the Canadian system. There are political problems, we know, but sometimes it is useful to look at political problems right in the teeth. The money is there, no question about it. How do we recast it? The RRSPs are a very good example of one fat area that could be cut to some extent. There are others.

Finally, a major aspect of our study—it goes back many years, incidentally, because we have been looking at middle-ground organizations and trade associations and their capacity for a number of years; in fact, 10 or 15 years. The the trade association approach to the development of policy necessarily has its limitations.

• 1825

For example, the move toward a mandated private pension plan system would require the participation of major executives of the order of the BCNI group to make the plan. It is not the BCPP form of organization which could do this. The BCPP reflects the inherent limitations of the trade association type of organizations, compounded in this case by being an association of associations. They really cannot get their act together at any design level of solution.

• 1830

What we are suggesting to this committee, Mr. Chairman, is that you throw the ball back into the court of the private sector. We recognize that this thing has been going on for years and that you have a mandate to come to technical conclusions by the end of this year, but we do recommend that you throw it back to them and give them one year to come back on side with a private-sector mandated plan which works—and we have some of the nuts and bolts of it in here, but there are also other factors—and that the senior people in industry become implicated, not it this second and triple and quadruple arm's-length relationship there is now. I think you

[*Traduction*]

personne n'a proposé d'inclure ce groupe dans les régimes privés. Si la société, représenté par le gouvernement, fournissait la cotisation de l'employeur à un régime privé de pensions pendant la période où on élève des enfants, ce groupe pourrait être inclus dans un régime de pensions privées obligatoire. Le financement grâce à des milliards de dollars de dépenses fiscales des régimes privés enregistrés de retraite et des REER montre bien que le gouvernement peut dépenser des fonds pour créer une caisse privée de retraite.

Par exemple, les REER qui représentent environ 25 milliards de dollars aujourd'hui, pourraient être transformés en crédit d'impôt, ce qui permettrait de recevoir des milliards de dollars qui pourraient être réservés à cette personne qui élève des enfants.

Ce n'est là qu'un seul exemple de dépenses fiscales. Nous avons étudié ce point mais pas suffisamment pour faire une recommandation définitive; si nous le soulevons, c'est parce que le régime de dépenses fiscales actuel, quoi qu'en pense le secteur des services financiers, n'est pas gravé dans la pierre. Le régime de dépenses fiscales est utile mais on pourrait le réorienter en fonction des objectifs de la société canadienne. Nous reconnaissons qu'il existe des problèmes politiques mais il convient parfois de s'attaquer de front à ces problèmes. Nous avons de l'argent, cela ne fait pas de doute. Comment faire pour bien l'utiliser? Les REER sont justement un très bon exemple d'un programme riche qui pourrait, dans une certaine mesure, être réduit. Il y en a d'autres.

Pour finir, un aspect important de notre étude qui remonte à de nombreuses années. Nous avons suivi l'évolution des associations intermédiaires et des syndicats depuis 10 ou 15 ans. De toute évidence, il faut reconnaître les limitations des syndicats dans l'élaboration des politiques.

Par exemple, s'orienter vers un régime de pensions privé obligatoire exigerait la participation d'importants cadres du niveau du groupe du C.E.Q.I.N. Une organisation comme le B.C.P.P. ne pourrait pas atteindre cet objectif. Le B.C.P.P. présente les limites inhérentes aux associations de type professionnel, limites d'autant plus grandes qu'il s'agit dans ce cas d'une association d'associations. Elles ne peuvent pas vraiment se concerter pour trouver quelque solution que ce soit.

Ce que nous proposons au comité, monsieur le président, c'est de renvoyer la balle dans le camp du secteur privé. Cela dure depuis plusieurs années et votre mandat vous permet d'atteindre des conclusions techniques d'ici la fin de l'année, mais nous vous recommandons de renvoyer la balle au secteur privé et de lui accorder un an pour élaborer un régime efficace de pension obligatoire; nous avons en mains les moyens techniques et autres, mais il y a aussi d'autres facteurs. Il faudrait également faire intervenir directement les dirigeants de l'industrie au lieu de passer, comme à présent, par deux ou trois intermédiaires. Je pense que vous seriez surpris du

[*Text*]

will be surprised that if the alternative were to be as we suggest—that is, an expansion of the CPP/QPP in a mandated form, which it is, but also hopefully in a funded form—it would flush the senior people in private industry out into the open and they would do their homework. We do not think they really have done their homework; we do not think they have presented to you something that is up to their level of capacity as private-sector organizations.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

Any questions? Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I am thinking of the term of one year being too short, quite frankly. The problems of getting people of this nature together—and you have already pointed out the difficulty of finding consensus among them and then coming up with a plan . . . Why the one year as opposed to three, four or five?

Mr. Chevalier: Well, sir, it seems to me that the kinds of decisions we made let us say in wartime were done in two, three and four months. If this tri-party group says clearly to the private sector, "Do it; you can do it, but get your act together", there are literally hundreds and hundreds of people of quality in the system who can actually get together and do it. They could do it in three months or two months if they really wanted to. I think one year is a pretty good timeframe for them. More than that and they would not think you were serious.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): A bit of action.

Mr. Chevalier: Well, I think we need a bit of action; this thing has been going on, Madam, for a good number of years.

One thing that has struck us, because we have been talking to financial services executives, the insurance industry and other sectors for two years now on a rather close basis, and literally a couple of hundred of them, is they still generally do not see the notion of the tie-in between pensions and investment. This is a very interesting thing. If you get a corporation like an insurance company, the investment people will not be brought into the interaction and discussion to any great extent when people are talking about pensions; it is the pension experts. The investment people are not really, shall I say, sweating over this. So it is a kind of tech-fix around pensions.

Now, when we sit down with investment VPs and so forth and raise some of these points with them, we have had some fairly positive responses. They say: Well, you know, we could; there are ways we could be doing this, but we are doing something else. Now if the president of the company lays it on and tells them, now, look, get this thing organized, I think maybe some things would come up that might surprise us all.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It is the connection between an industrial strategy or investment in the development and pensions that I would like to explore a bit further, because I have raised it on a number of occasions with individuals from the business community when they came

[*Translation*]

résultat si vous décidiez d'étendre les régimes obligatoires du RPC et du RRQ, en les assortissant d'une formule de capitalisation; cela obligerait les dirigeants de l'industrie privée à réagir et à faire leur travail. En effet nous ne croyons pas qu'ils ont fait leur devoir, ils ne vous ont pas proposé quelque chose à la mesure de leur potentiel en tant qu'organisation du secteur privé.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Des questions? Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je pense franchement que le délai d'un an est trop court, Pensez au problème de réunir des gens de ce milieu; vous avez déjà parlé des difficultés de trouver un terrain d'entente, et d'établir un régime . . . Pourquoi un an plutôt que trois, quatre ou cinq?

M. Chevalier: Et bien, monsieur, les décisions prises jadis en temps de guerre ont été prises en deux, trois et quatre mois. Si votre comité tripartite dit clairement au secteur privé qu'il doit faire quelque chose et qu'il peut réussir s'il s'y met, il y aura littéralement des centaines et des centaines de gens compétents du système qui s'attèleront à la tâche. Ils pourraient le faire en trois mois ou en deux mois s'ils s'y mettaient. Je pense qu'un an est amplement suffisament pour eux. Si vous leur accordez plus de temps, on ne vous prendra pas au sérieux.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Un peu d'action.

M. Chevalier: C'est ce qu'il faut, cela fait bien des années, madame, que cela dure.

Nous travaillons depuis maintenant deux ans en étroite collaboration avec les directeurs des services financiers, l'industrie des assurances et d'autres secteurs et, ce qui nous frappe, c'est qu'il y a littéralement des centaines de gens de ce secteur qui ne voient toujours pas le rapport entre les pensions et l'investissement. C'est un phénomène très curieux. Dans une compagnie d'assurance, par exemple, les responsables des investissements ne participent pas de façon substantielle aux travaux et discussions portant sur les pensions; on fait appel aux spécialistes des pensions. Les responsables de l'investissement ne se préoccupent pas vraiment de cette question. Cela semble l'affaire des spécialistes en matière de pension.

Pourtant, quand on parle de ces choses avec des vice-présidents chargés des investissements, les réactions sont assez positives. On nous dit: vous savez, ce serait possible. Il y aurait moyen de le faire, mais nous procédons autrement. Si le président de la compagnie leur ordonnait de travailler là-dessus, je pense que certains résultats seraient de nature à nous surprendre tous.

Le vice-président (M. Dantzer): Madame MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais développer un peu la question du rapport entre la stratégie industrielle ou l'investissement et les pensions, parce que j'en ai discuté à quelques reprises avec des représentants du milieu des affaires lorsqu'ils ont comparu devant nous, et je me suis rendu compte

[*Texte*]

before us, and I realize in many cases they are not the top captains of industry who are speaking. But the moment you begin to talk to them about the fact that we are moving into a period where competition, where technological breakthroughs are either going to leave us among the top industrialized countries or we are going to subside into almost a Third-World category, and industries in Canada are now going to have to be sustained or encouraged in a way we have never done before, they immediately withdraw and say, what are you suggesting: that we take the savings of people in pension funds and literally risk them on the great unknown? That would be an utter and terrible calamity. They totally reject that that sort of coupling can be made.

I would like you to address that, because they certainly have a very negative attitude toward this kind of thinking.

Mr. Chevalier: This is exactly the kind of response that we generally get, but not always: that there are some people in the industry who are looking at other possibilities.

One of the possibilities I mentioned was the format that is evolving, not so fast in Canada as in some other countries but we are beginning, of much closer relationships between the suppliers to major manufacturers, major producers, and the major producers themselves. The notion there is not so much let us go out and the purchasing department will put out a request to the suppliers and then they will check out who they are going to take, which is the standard notion today; but the notion is that we, the big corporation, will tie in on a long-term basis with suppliers.

So you get this what we call systems-of-firms pattern. And as soon as you get a systems-of-firms pattern, let us say, around Alcan or around Stelco, and maybe Alcan deals on a fairly close basis with 100 or 150 or 200 systems of firms in four or five major areas in this country, you get a capacity to assess the members of that system of firms in a way that you do not have today when they are sitting on their own. And this is where the investor can become involved in assessing the potential of that particular small industry in a way that he cannot today.

This is just one example of a new trend and a new form of investment that is just beginning to emerge. So we have to look at new forms, not the old forms, because the old forms will not do it for us.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But you are talking about building up a critical mass within a certain area. Can that be done in industries such as Stelco or Alcan? These operations have already shown what they can do or cannot do. I keep limiting it far more to areas where we have not been in development as yet.

Mr. Chevalier: The notion there is that a lot . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And that is when people get concerned about venture capital and what kind of a risk it is.

Mr. Chevalier: Venture capital is a very small part of the system, and a rather special part. It is not directly involved in the kind of investment approach we are talking about. We are

[*Traduction*]

que dans bien des cas ce n'était pas les dirigeants de l'industrie qui nous parlaient. Dès qu'on leur dit que nous entrons dans une ère où la concurrence et les développements technologiques vont nous permettre, soit de demeurer parmi les pays industrialisés, soit nous reléguer parmi les pays du Tiers monde, et dès qu'on leur dit que l'industrie canadienne devra désormais être soutenue ou encouragée comme jamais auparavant, ils se mettent immédiatement sur la défensive et nous demandent s'il faut investir les fonds de pension dans des entreprises-risque. Cela serait absolument désastreux. Ils rejettent complètement cette idée.

J'aimerais en discuter, parce que cette idée est vraiment très mal acceptée.

M. Chevalier: C'est exactement le genre de réaction qu'on obtient généralement, mais pas toujours; il y a des gens dans l'industrie qui cherchent d'autres solutions.

L'une des possibilités qu'on commence à envisager, pas aussi rapidement au Canada que dans d'autres pays, c'est l'idée d'un rapport beaucoup plus étroit entre les fournisseurs et les principaux manufacturiers, principaux producteurs et les grands producteurs eux-mêmes. L'idée n'est pas tellement que les services d'achat fassent connaître leurs besoins aux fournisseurs pour en sélectionner un par la suite, comme c'est le cas aujourd'hui, mais plutôt que les grandes sociétés prennent des engagements à long terme avec les fournisseurs.

Cela donne ce qu'on appelle une structure de système d'entreprise. Dès qu'une telle structure est en place, avec l'Alcan ou la Stelco . . . Prenons l'Alcan qui traite avec peut-être 100, 150 ou 200 systèmes d'entreprises de façon assez régulière dans quatre ou cinq grandes régions du pays, on obtient une capacité d'évaluation des éléments de ce système d'entreprises qu'on n'a pas aujourd'hui avec la structure actuelle. C'est ainsi que l'investisseur peut évaluer le potentiel d'une petite industrie, ce qu'il ne peut pas faire aujourd'hui.

Ce n'est là qu'un exemple d'une nouvelle structure et d'une nouvelle formule d'investissement qui commence à émerger. Il faut donc examiner de nouvelles formules, parce que les anciennes ne fonctionnent pas.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais vous parlez d'établir une force critique dans un secteur particulier. Est-ce possible dans des industries comme la Stelco ou l'Alcan? Nous connaissons déjà leurs limites. J'ai plutôt tendance à parler de secteurs qui ne sont pas encore développés.

M. Chevalier: L'idée est que beaucoup . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et c'est là qu'on commence à s'inquiéter du capital-risque, de la nature du risque.

M. Chevalier: Le capital-risque est un très petit élément du système, et plutôt spécial. Il n'intervient pas directement dans le genre d'investissements dont nous parlons ici. Nous parlons

[*Text*]

talking about ongoing stable industries of a medium and small nature with high technology, a good workforce, a well trained workforce, and this is the kind of industrial development we have to some extent in this country; but if we are to take breakthroughs and meet the kind of competition you talked about a few minutes ago, we have to expand this to a very great extent.

• 1840

We are just looking at patterns in other countries who are ahead of us and learning something from them in making this projection in this country. We are saying that is one example of a change in the pattern of industrial development which will make it a lot easier for investors to flow money into these industries.

There is also the factor that people who work in those industries will undoubtedly require, because of the quality of work required, good funded pensions in their own companies. There is no question, because the people will not go and work there unless they get those kinds of pensions.

So there is a kind of a double whammy there.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Dobell.

Mr. A.R. Dobell (Committee Study Director): I shall come back to an issue which should be quite basic. You have alluded to it in quite dramatic terms, and I think it is worth following up. You talked about the proposition that people should be members of funded pension plans and at one point you used the expression "guaranteed" almost as a substitute for funding. You suggested that if plans are not funded, somehow the recipients are at risk; they are vulnerable to the decisions of future taxpayers.

I guess I would like to explore that a little, because traditionally the kinds of holdings of funded pension plans have not been thought of as very secure investments over time. When times get troubled, people talk about getting out of paper assets and into gold, for example.

I was musing about the question of what kinds of risks the participants in funded pension plans hold over the same kind of horizon as is relevant to your comment about the decisions of future taxpayers. It seems to me that if the future taxpayers become concerned about the size of those commitments, the classic medicine is simply to inflate the creditors out of their claims. You have the risk, then, of low real rates of return, of capital loss because of revaluations, the problem of large inflationary erosion of benefits. So I ask myself why we think of the returns to holding a paper portfolio as somehow more guaranteed and more secure than the commitments that are made in something like the Canada Pension Plan.

Do you want to enlighten me on that score?

Mr. G. Taylor: When we were thinking of the proper words to use to describe funded versus unfunded we used, as you said, words like "guaranteed" and used other terms like "being at

[*Translation*]

de la petite et de la moyenne industrie qui est déjà en place et qui est stable, dotée d'une technologie avancée, d'une main-d'oeuvre efficace et compétente. C'est le genre de développement industriel que nous avons dans une certaine mesure au pays; mais avec les progrès de la technologie et le genre de concurrence dont vous avez parlé il y a quelques instants, il faudra une expansion très grande.

Nous regardons ce qui se passe dans d'autres pays plus avancés que nous et tirons profit de leur expérience dans l'établissement des prévisions pour notre pays. C'est un exemple de changement de la structure du développement industriel qui fera en sorte qu'il sera beaucoup plus facile pour les investisseurs de placer de l'argent dans ces industries.

Il y a aussi le fait que les personnes qui travaillent dans ces industries exigeront sans doute, compte tenu de la qualité du travail qu'on exige d'eux, de bons fonds de pensions financés par leurs propres compagnies. Cela ne fait aucun doute, parce que les gens n'iront pas travailler dans ces industries sans ce genre de pensions.

C'est une lame à deux tranchants.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Dobell.

M. A.R. Dobell (directeur de la recherche du Comité): J'aimerais revenir à une question assez fondamentale. Vous en avez parlé en termes très catégoriques, et je pense qu'il vaut la peine de l'approfondir. Vous avez parlé de la proposition selon laquelle les gens devraient participer à des régimes de pensions capitalisés et, à un certain moment donné, vous avez presque substitué l'expression «garantis», au mot «capitalisés». Vous avez dit qu'à défaut de régimes capitalisés, les destinataires se retrouvaient dans une situation vulnérable, tributaires des décisions des futurs contribuables.

J'aimerais approfondir un peu cette question, parce que traditionnellement, les portefeuilles de régimes de pensions capitalisés n'ont jamais été considérés comme des placements très sûrs. Quand la situation se corse, les gens ont tendance à acheter de l'or plutôt qu'à conserver leurs titres.

Je pensais au genre de risques que couraient les participants à des régimes de pensions capitalisés en rapport à ce que vous avez dit au sujet des décisions de futurs contribuables. J'ai l'impression que si les futurs contribuables se mettent à s'inquiéter de l'ampleur de ces engagements, la solution sera simplement de faire en sorte que l'inflation ronge les bénéfices des créanciers. Vous risquez alors d'avoir des taux réels de rendement faibles, de subir des pertes de capitaux par suite de réévaluation, et d'avoir un problème d'érosion des bénéfices par l'inflation. Alors, je me demande pourquoi on pense que le rendement de titres détenus en portefeuille est plus garanti et plus sûr que les engagements du Régime de pensions du Canada par exemple.

Pourriez-vous m'éclairer là-dessus?

M. G. Taylor: Quand nous avons cherché le mot juste pour établir la distinction entre les régimes capitalisés et non capitalisés, nous avons employé, comme vous l'avvez l'avez dit,

[*Texte*]

the mercy of future taxpayers". I do not think there is any guarantee in the marketplace, and you can draw up a number of scenarios where a variety of things could happen to your paper assets to make them disappear as they have in the past. On the other hand, if you look qualitatively at the difference between a promise to pay which is based on no asset, where the cost has accrued at the time when the promise has been made—in other words, an unfunded liability—versus a promise to pay where the cost has accrued at that time by funding it, I think most people would take the funded over the unfunded, in the sense that you still have no guarantee in the ultimate sense but you have far more security.

I do not know what exact figures you use, but in the Ontario royal commission I believe at one point it was mentioned that in order fully to fund the CPP with benefits promised as they are now, a fund of $7 trillion would be required.

An hon. Member: What is a trillion here or there?

Mr. G. Taylor: It does sound ridiculous.

At the same time, in a pay-as-you-go system, that means you have an unfunded liability of that amount, and that is a very large unfunded liability in terms of the promises you have made.

If you had your choice of being reliant on the system that had a $7 trillion unfunded liability and a system funded to the point where your benefits could be paid out of existing assets, assuming that no one threw all the money out of the window somewhere along the way and assuming you have not been, as you say, diluted to nothing through inflation, I think you would have quite a bit more security in the funded system.

Mr. Dobell: Just one more step to follow it up . . . Can you not take it one step through the actual ownership or the title? What assets are backing up the returns for the funded plan? There are a lot of machines out there, or something to which you hold a paper title, a claim, ownership, and it is from the machines that you are going to get the flow which you are going to distribute in the form of returns. What assets are backing up this what you call unfunded liability? There are a lot of collective assets out there too, equally concrete and presumably equally generating an income for future . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): A lot of it is concrete, too.

Mr. Dobell: A lot of it is concrete, exactly . . . either horizontal in roads or vertical in dams. That is right.

So I guess it does come down in the end—does it not?—to a willingness to honour either the social commitment represented in the Canada Pension Plan entitlement or the private commitment represented in title to shareholdings or something of that sort. In either case the fundamental question is will there be a commitment to honour the claim when it comes due. Obviously one can argue both ways. But I wondered whether you really want to make such a hard distinction between the risk-free private asset and the vulnerable social asset.

[*Traduction*]

des mots comme «garanties» et des expressions comme «être à la merci des futurs contribuables». Je ne crois pas qu'il y ait des garanties sur le marché, et on peut élaborer un certain nombre de scénarios où il peut se produire toutes sortes de choses qui provoqueront la perte de vos titres, comme cela s'est déjà vu dans le passé. Par ailleurs, si vous considérez la différence qualitative entre une promesse de payer qui ne repose sur aucun actif, et où le coût a augmenté depuis que l'engagement a été pris . . . Autrement dit, si vous comparez un engagement non capitalisé à un engagement de payer lorsque les coûts sont capitalisés, je pense que la plupart préférerait le régime capitalisé au régime non capitalisé, non pas parce que c'est un placement garanti, mais plutôt parce qu'il s'agit d'un placement beaucoup plus sûr.

Je ne sais pas de quels chiffres vous vous inspirez, mais selon la Commission royale de l'Ontario, il faudrait sept billions de dollars pour capitaliser complètement le R.P.C.

Une voix: Qu'est-ce qu'un billion ici ou là?

M. G. Taylor: Cela paraît effectivement ridicule.

En même temps, avec un régime à répartition, cela veut dire que vous avez un engagement non capitalisé de cette envergure, et cela est énorme en termes d'engagement.

Si vous aviez le choix entre un système fondé sur des engagements non capitalisés de sept billions de dollars et un système capitalisé qui permet le remboursement de prestations à même les actifs actuels, en supposant que l'argent ne serait pas gaspillé et en supposant que l'inflation n'aurait pas rogné tous les bénéfices, je pense que le régime capitalisé serait beaucoup plus sûr.

M. Dobell: Allons une étape plus loin . . . Parlons de la propriété ou du titre. Sur quels actifs repose le rendement du régime capitalisé? Il existe de nombreux mécanismes dont dépendent les titres, les exigibilités, les titres de propriété, et ce sont ces mécanismes qui vous permettront de distribuer les gains. Sur quels actifs reposent ce que vous appelez les engagements non capitalisés? Il y a aussi de nombreux actifs collectifs, tout aussi concrets et qui produisent probablement un revenu pour l'avenir . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Une bonne part de ces actifs sont concrets aussi.

M. Dobell: Exactement, soit horizontalement dans les routes ou verticalement dans les barrages. C'est vrai.

Alors, cela ne revient-il pas à la fin du compte à la volonté de respecter soit l'engagement social inhérent au Régime de pensions du Canada, soit l'engagement privé que représentent des titres ou autre chose du genre. Dans un cas comme dans l'autre, la question fondamentale est de savoir si l'engagement pris sera respecté. Il y a évidemment des arguments dans un sens comme dans l'autre. Mais je me demande si vous tenez à établir une si grande distinction entre l'actif sans risque du secteur privé et l'actif social qui est vulnérable.

[*Text*]

Mr. G. Taylor: I guess the basic difference, if you follow it to that level of argument, is the difference between having the power to tax and having the power to produce income. If business at some future point in time can no longer produce income, then your paper assets would be in serious trouble. If government at some future point in time can tax no further, then you are also in trouble. So you have it one way or the other. My confidence is more in the ultimate power of business to continue to make an income than it is in government indefinitely to increase the amount of taxation.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just have to interrupt to say one thing. I understand the comment, the distinction, that Rod thinks is too severe in what you are doing here. The first and most basic social program that the country has had is the basic old age pension, and you would have to take into consideration all of the political down-sides of ever saying the government is not going to be able to tax sufficiently to continue a basic Old Age Security system in this country. With all due regard—and I look at all the dangers and all the problems of massive deficits and inflationary pressures and all the rest—the last thing they are going to want to tackle politically is abandoning the basic social security system. Any legislative body would do that at its peril.

Mr. Chevalier: This is quite true, although there are occasions when the political system moves to such a point—as, in some respects, in the British Columbia situation—where you think some of these things are not possible politically. You ladies and gentlemen are in politics and I am not, so I do not want to be an expert . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): [*Inaudible . . . Editor*] . . . B.C. too, so you have to be careful.

Mr. Chevalier: You have to be an expert there!

One of the points that surprise in terms of good national financial management, financial soundness into the future, is that the private sector is prepared to say provide the CPP into the future without funding, and we also raise the question as to whether or not this is going to make it easier for the political people, for the politicians, to top it up every few years. Let us make it bigger and let us not fund it and 10, 15, 20 years down the road you have a New York City case—but we may not have Felix Rohatyn to pull us out of it.

• 1850

So to me the political danger is that it is too easy for the political parties to top this thing up and keep it going.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But you are talking primarily about the CPP?

Mr. Chevalier: In that case, yes.

Mr. Wolfson: If I can follow up, Mr. Chairman, with one last question on the industrial strategy . . .

I appreciate your example of the Chiyoda-ku type of operation as one possible way of deploying capital. I wonder if

[*Translation*]

M. G. Taylor: Je pense que la différence fondamentale, si l'on porte la question à ce niveau, c'est la différence entre le pouvoir d'imposition et le pouvoir de produire des revenus. Si à un moment donné le milieu des affaires ne peut plus produire de revenus, les actifs seront largement compromis. Par ailleurs, si le gouvernement ne peut plus exiger des impôts plus élevés, la situation n'est pas plus rose. Alors, c'est la même chose d'un côté comme de l'autre. Mais j'ai davantage confiance dans le pouvoir qu'a le milieu des affaires de continuer à produire des revenus que dans la capacité du gouvernement de continuer à augmenter les impôts.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je dois vous interrompre ici. Je comprends que Rod pense que la distinction que vous faites est trop tranchée. Le premier programme social et le plus fondamental que le pays ait mis sur pied est le Régime de pension de la vieillesse, et il faudrait tenir compte de toutes les répercussions politiques avant de dire que le gouvernement ne pourra plus exiger suffisamment d'impôt pour continuer à assurer le Programme de sécurité de la vieillesse au pays. Malgré tous les dangers, malgré tous les problèmes de déficits massifs et de pressions inflationnistes et tout le reste, la dernière chose qu'on voudra envisager politiquement, c'est d'abandonner le système de sécurité sociale. Ce serait très périlleux pour n'importe quel corps législatif.

M. Chevalier: C'est vrai, mais il arrive parfois qu'un régime politique n'a plus le choix, comme dans le cas de la Colombie-Britannique. C'est vous qui avez embrassé la carrière politique, et pas moi, alors je ne peux pas me poser en spécialiste . . .

Le vice-président (M. Dantzer): [*Inaudible—note de l'éditeur*] . . . En Colombie-Britannique aussi, il faut faire attention.

M. Chevalier: Il faut être expert!

Ce qui est étonnant sur le plan de bonnes pratiques de gestion financière nationale et de santé financière pour l'avenir, c'est que le secteur privé est prêt à accepter que le R.P.C. ne soit pas capitalisé, et nous nous demandons en même temps si cela sera plus facile pour les hommes politiques aux prises avec les augmentations d'année en année. Qu'on se donne un régime plus vaste non capitalisé et dans 10, 15 ou 20 ans, on se retrouvera dans la situation de la ville de New-York, mais on n'aura peut-être pas un *Felix Rohatyn* pour nous en sortir.

Pour moi, le danger politique est qu'il est trop facile pour les partis politiques de continuer comme cela.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais vous parlez principalement du R.P.C.?

M. Chevalier: Effectivement, oui.

M. Wolfson: Si vous me permettez une dernière question, monsieur le président, au sujet de la stratégie industrielle . . .

J'aime l'exemple du système *Chiyoda-ku* que vous avez donné comme moyen de déployer des capitaux. Pourriez-vous

[*Texte*]

you could bring that back and tie that in with how, for example, one might amend the rules governing the investment of pension funds to indicate how one makes the connection between those broad concerns about an industrial strategy and the precise mechanics of the way pension funds are currently invested.

Mr. Chevalier: I can just give a general response to that, Mr. Chairman. First of all, there are possibilities of back-up insurance, major funding pools, so there is safety in numbers, and in effect only a proportion of this huge money is going to go directly into these kinds of investments. So I think a pretty good safety factor can be built into it.

Mr. G. Taylor: Technically, I suppose, there would be a couple of other things. One would be that when you are not paying any taxes further tax deferrals do not look very attractive. So if you had, for example, industrial policy measures trying to attract pension money into a particular area, doing it through tax deferrals is not likely to work if you are not paying any taxes. So pension money in fact might not be very responsive to industrial policy or to further tax incentives of the normal kind. I think this could be a severe problem.

I am not answering your question, maybe making it more severe.

A further problem is that the security of the principal in pensions is sacred. This is one of the things we have heard in the financial community continuously: We can do a variety of things, but we cannot possibly risk the principal. So there are a number of things about pension funds that make them very risk-averse.

A third aspect is that if you start to bring in things like indexing, you have strong pressures on financial managers to invest short-term, to try to track inflation rather than outperform it in the long run.

So certainly those are three strikes against you if you are hoping to see pensions become a kind of leading investment wedge of any sort of industrial policy.

I do not know exactly what kinds of technical solutions to offer to that. I am not sure that I have very many in mind. I think you do need intermediary organizations which can transform pension funds into some other form of funds. The pension manager per se is not likely to have the expertise, the time or the interest—given the search costs, the placement costs and the alternative investment pressures—to do anything more than he is doing now.

A further intermediary, however, who had knowledge of a particular industrial sector, could do that job, which is in effect what venture capitalists do. They perform the on-site knowledge of a particular area or a particular business . . . it is like having your hands right in there—in order to manage the risk involved and start up operations and things of that kind. To a lesser extent, not necessarily in a pure venture capital sense, I think there are intermediaries we do not have but we are going to need somewhere down the road, who can get pension funds

[*Traduction*]

rattacher cela par exemple, à la façon d'amender les règles qui régissent l'investissement des fonds de pensions pour faire ressortir le rapport qui existe entre la stratégie industrielle et les mécanismes précis d'investissement des fonds de pensions.

M. Chevalier: Je ne peux que vous donner une réponse générale, monsieur le président. D'abord, il est possible d'avoir des assurances, des mécanismes importants de financement, de manière à se sécuriser dans les nombres, mais en effet, seulement une partie de ces fonds ira directement dans ce genre d'investissement. Alors, je pense qu'on peut intégrer un bon facteur de sûreté dans le système.

M. G. Taylor: Techniquement, il pourrait y avoir autre chose. Par exemple, lorsque vous ne payez pas d'impôt, les allégements fiscaux ne sont pas très séduisants. Une politique industrielle, par exemple, visant à acheminer les fonds de pensions dans un secteur particulier par la voie d'allégements fiscaux n'intéresserait guère ceux qui ne paient pas d'impôt. Alors, les politiques industrielles ou les allégements fiscaux ordinaires ne sont peut-être pas efficaces dans les cas des fonds de pensions. Cela risque de poser de sérieuses difficultés.

Je ne réponds peut-être pas à votre question, ce complique peut-être les choses.

Un autre problème réside dans le fait que la sécurité du principal des pensions est sacrée. C'est une des rengaines du milieu financier: Nous pouvons faire toutes sortes de choses, sauf risquer le principal. Il y a donc un certain nombre d'éléments qui détournent les fonds de pensions du risque.

En outre, lorsqu'on introduit un programme d'indexation par exemple, les gestionnaires financiers ont fortement tendance à faire des investissements à court terme pour essayer de suivre l'inflation plutôt que de la combattre à longue échéance.

Voilà certes trois grands obstacles qui empêcheront les pensions de devenir un élément important d'investissements dans toute politique industrielle.

Je ne sais vraiment pas quoi vous proposer comme solution technique. Je ne suis pas sûr d'avoir tellement d'idées. Je pense que vous avez besoin d'organismes intermédiaires qui pourront transformer les fonds de pensions en un autre type de fonds. Je ne crois pas que le gestionnaire des pensions comme tel ait la compétence, ni le temps ni l'intérêt de faire plus qu'il ne fait actuellement, compte tenu des coûts de la recherche, de ceux des placements, et de toutes les possibilités d'investissement.

Cependant, un autre intermédiaire ayant une connaissance d'un secteur industriel en particulier pourrait s'acquitter de cette tâche, comme le font effectivement les investisseurs de capital de risque. Ils ont une expérience et une connaissance pratique du milieu dans lequel ils interviennent, et ils peuvent contourner le risque inhérent à l'établissement d'entreprises et ainsi de suite. Dans une moindre mesure, pas nécessairement dans le domaine du capital de risque comme tel, je pense qu'il nous faudra éventuellement recourir à des intermédiaires que

[*Text*]

from their current portfolio into riskier investments, hopefully without risking the security of the principal.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Last question.

Mr. Dobell: Just to clarify my understanding of your basic argument, if I understood your emphasis, it was that you were recommending mandatory expansion in the private sector and suggesting that one should put a challenge to the private-sector community involved with pensions, not so much as a way of solving the coverage issue as really as a way of getting more flow of saving into these pension portfolios held in the private sector for an investment strategy which is centred on your systems of firms and your . . .

Mr. Chevalier: Well, that is one aspect.

Mr. G. Taylor: That is one aspect.

Mr. Dobell: Okay. Well, I just wanted to be sure. That is not the driving force in your argument?

Mr. Chevalier: I think the driving force in the argument is the mutual reinforcement of the two.

Mr. Dobell: I see. Okay. Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Gentlemen, thank you very much.

Mr. Chevalier: Mr. Chairman, may I just say, as a Canadian citizen, and looking at the work you are doing—and last week Glen was at one or two of your other sessions—that we wish to commend you on your concern and the long hours that you have been working. I must say we are impressed. We do not get that close to parliamentarians every day, and *nos félicitations* and Godspeed in your work.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

The meeting is adjourned.

[*Translation*]

nous n'avons pas aujourd'hui, intermédiaires capables d'investir les fonds de pensions dans des entreprises à risques plus élevés, sans toutefois compromettre la sécurité du principal.

Le vice-président (M. Dantzer): Dernière question.

M. Dobell: Simplement pour m'assurer de vous avoir bien compris, vous recommandez une expansion obligatoire des régimes de pensions dans le secteur privé et vous recommandez qu'on lance un défi aux entreprises du secteur privé qui ont des régimes de pensions non pas pour résoudre le problème de participation, mais plutôt pour s'assurer que les fonds de pensions détenus par le secteur privé soient utilisés dans le cadre d'une stratégie d'investissement fondée sur vos systèmes d'entreprises . . .

M. Chevalier: C'est un aspect de la question.

M. G. Taylor: Un aspect, oui.

M. Dobell: Bien. Je voulais simplement m'assurer d'avoir bien compris. Ce n'est donc pas l'élément essentiel de votre recommandation.

M. Chevalier: L'essentiel de notre recommandation est le renforcement mutuel des deux systèmes.

M. Dobell: Je vois. Merci.

Le vice-président (M. Dantzer): Messieurs, je vous remercie.

M. Chevalier: Monsieur le président, en tant que citoyen canadien, j'ai vu le travail que vous faites, et la semaine dernière Glen a assisté à une ou deux autres réunions, permettez-moi de vous féliciter pour votre intérêt et l'effort que vous y mettez. Je dois dire que nous sommes impressionnés. Ce n'est pas tous les jours qu'on a l'occasion de travailler avec nos parlementaires, félicitations, et bonne chance.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

La séance est levée.

From the Index Now Advocacy Group:

A.J. Campbell;

J. Earl White, National President, CN Railways Employees' Pension Association.

From the York University Insurance Project:

Michel Chevalier, Project Director;

Glen Taylor, Research Associate.

Du «Index Now Advocacy Group»:

A.J. Campbell;

J. Earl White, président national, *«CN Railways Employees' Pension Association»*.

Du «York University Insurance Project»:

Michel Chevalier, directeur des projets;

Glen Taylor, adjoint de recherche.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From "la Chambre de Commerce de Montréal" and the Montreal Board of Trade:

Pierre Goyette, President of "*la Chambre de commerce*";

Yves Guérard;

Anthony Best, Montreal Board of Trade;

Paule Massicotte.

From "le Conseil du patronat du Québec":

Sébastien Allard, President;

Ghislain Dufour, Executive Vice-president;

Rhéal Provost, Director of remuneration, Alcan;

Denis Beauregard, Research Director.

From "le Centre des Dirigeants d'entreprise":

Paul Bouthillier, President and Chairman of Pension Committee;

Marcel Le Houillier, member of the Committee;

Roland Thériault, Secretary.

De la Chambre de Commerce du district de Montréal et «the Montreal Board of Trade»:

Pierre Goyette, président de la Chambre de commerce;

Yves Guérard;

Anthony Best, «*Montreal Board of Trade*»;

Paule Massicotte.

Du Conseil du patronat du Québec:

Sébastien Allard, président;

Ghislain Dufour, vice-président exécutif;

Rhéal Provost, directeur de la rémunération, Alcan;

Denis Beauregard, directeur de la recherche.

Du Centre des Dirigeants d'entreprise:

Paul Bouthillier, président du Centre des Dirigeants d'entreprise, et président du comité des régimes de retraite;

Marcel Le Houillier, membre du Comité des régimes de retraite du Centre des Dirigeants d'entreprise;

Roland Thériault, secrétaire.

(*Continued on the previous page*)

(*Suite à la page précédente*)

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 36

Wednesday, October 19, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 36

Le mercredi 19 octobre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Pension Reform

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

23328—1

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan
Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, OCTOBER 19, 1983
(84)

[*Text*]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:05 o'clock a.m. this day, at Montréal, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, Research Associate; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: *From "La Coalition pour une retraite décente"*: Denyse Rochon, President; Yvette Brunet, "*Association québécoise pour la défense des retraites et pré-retraités (AQDR)*"; Rosette Côté, "*Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)*"; Fernand Daoust, "*Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)*"; Denise Destrempes-Marquez, Coordiantor. *From "La Fédération de l'Age d'or du Québec"*: François-U. Roux, President; Patrice Tardif, Past President; Rita Cambron, Research Officer; Gaetane Riendeau-Leclerc, AQDR, Hochelaga-Maisonneuve. *From "L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)"*: Lise Paquette, General President; Marie-Claire Lussier, Author of the brief; Lise Houle, Information Officer. *From "L'Association québécoise pour la défense des retraités et des pré-retraités (AQDR)"*: Yvette Brunet, President; Jean Plamondon, Vice-President; Gabrielle Lapalme, Secretary; Louis Plamondon, Consultant. *From "La Fédération des associations des familles monoparentales du Québec"*: Diane Gagné, Director General; Ruth Rose-Lizée, Consulting Economist.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:05 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:15 O'clock a.m., the sitting resumed.

The Committee viewed a video presentation on Exposition—Manifeste, showing thirty-four panels on the theme "*ON Y VOIT A NOS DROITS*".

The AQDR witnesses made statements and answered questions.

Witnesses for "*La Fédération des Associations monoparentales du Québec*" made statements and answered questions.

At 12:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 19 OCTOBRE 1983
(84)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h05, à Montréal, au Québec, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^me^ Killens, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: M. J. Morton, adjoint de recherche; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *De La Coalition pour une retraite décente*: Denyse Rochon, président; Yvette Brunet, Association québécoise pour la défense des retraités et pré-retraités (AQDR); Rosette Côté, Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ); Fernand Daoust, Fédération des travailleurs du Québec (FTQ); Denise Destrempes-Marquez, Coordonnatrice. *De La Fédération de l'Âge d'or du Québec*: François-U. Roux, président; Patrice Tardif, ancien président; Rita Cambron, agent de recherche; Gaétane Riendeau-Leclerc, AQDR, Hochelaga-Maisonneuve. *De l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)*: Lise Paquette, président-général; Marie-Claire Lussier, auteur du mémoire; Lise Houle, agent d'information. *De l'Association québécoise pour la défense des retraités et des pré-retraités (AQDR)*: Yvette Brunet, président; Jean Plamondon, vice-président; Gabrielle Lapalme, secrétaire; Louis Plamondon, conseiller. *De La Fédération des associations des familles monoparentales du Québec*: Diane Gagné, directeur général; Ruth Rose-Lizée, conseiller en économie.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens».

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 11h05, le Comité suspend les travaux.

A 11h15, le Comité reprend les travaux.

Le Comité visionne un film sur magnétoscope portant sur Exposition—Manifeste, où trente-quatre groupes entretiennent sur le thème: «On y voit à nos droits».

Les témoins de l'AQDR font des déclarations et répondent aux questions.

Les témoins de *La Fédération des Associations monoparentales du Québec* font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h55, le Comité suspend les travaux jusqu'à 14 heures.

AFTERNOON SITTING
(85)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:20 o'clock p.m., this day, at Montréal, Québec, the Acting Chairman, Mrs. Thérèse Killens, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, Research Associate; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: *From "La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)"*: Fernand Daoust, Secretary-General; Jean-Guy Frenette, Director of Research; Réal W. Lafontaine, "*Union des employés de service*"; Clément Godbout, Québec Director; Emile Vallée, Research Director, Metallurgical Union; Carole Gingras-Larivière, Status of Women Service, FTQ. *From "La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)"*: Alice Gagnon, Vice-president; Jacques Tremblay, Director of Labour Relations Program; Richard Langlois, Adviser, Economic Research; Rosette Côté, Committee on the Status of Women; Pierre Blouin. Member, Professional Union of the Government of Québec; Christian Payeur, Union Adviser. *From "La Chambre de Commerce de la province de Québec"*: Charles Langlois, President; Jean-Paul Létourneau, Executive Vice-President; Marcel J.B. Tardif, Director-General of Public Affairs; Yves Guérard, Chairman, Pension Committee; Pierre Lemieux, Economic Adviser.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Daoust made a statement.

On motion of Mrs. Killens, it was agreed,—That the brief submitted by "*La Fédération des Travailleurs du Québec*" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*Appendix "PERE-7"*).

The witnesses answered questions.

The other witnesses made statements and answered questions.

At 5:17 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(85)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 14h20, à Montréal, au Québec, sous la présidence de M^me^ Thérèse Killens (président suppléant).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^me^ Killens, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton, adjoint de recherche; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *De La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)*: Fernand Daoust, secrétaire général; Jean-Guy Frenette, directeur de la recherche; Réal W. Lafontaine, Union des employés de service; Clément Godbout, directeur du Québec; Émile Vallée, directeur de la recherche, «*Metallurgical Union*»; Carole Gingras-Larivière, «*Status of Women Service*», FTQ. *De La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)*: Alice Gagnon, vice-président; Jacques Tremblay, directeur du Programme des relations de travail; Richard Langlois, conseiller, recherche économique; Rosette Côté, Comité sur la condition de la femme; Pierre Blouin, membre, Syndicat professionnel du gouvernement du Québec; Christian Payeur, conseiller du Syndicat. *De la Chambre de commerce de la province de Québec*: Charles Langlois, président; Jean-Paul Létourneau, vice-président exécutif; Marcel J.-B. Tardiff, directeur général des affaires publiques; Yves Guérard, président, comité des pensions; Pierre Lemieux, conseiller économique.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Daoust fait une déclaration.

Sur motion de M^me^ Killens, il est convenu,—Que le mémoire présenté par *La Fédération des travailleurs du Québec* soit imprimé à titre d'annexe aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (*Annexe «PERE-7»*)

Les témoins répondent aux questions.

Les autres témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h17, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Wednesday, October 19, 1983

• 0900

Le président: À l'ordre! Il me fait plaisir de déclarer la séance de ce matin ouverte.

Le 7 septembre dernier, nous avons entrepris une tournée de sept semaines à travers 15 villes canadiennes afin de recueillir l'opinion de groupes en particulier.

Je demande donc aux représentants du premier groupe de ce matin, la Coalition pour une retraite décente, de présenter leur mémoire. Je pense que nous avons avec nous la présidente, Denise Rochon, ainsi que Fernand Daoust.

Bonjour mesdames. Nous vous prierions de nous donner un aperçu d'environ 10 ou 15 minutes de votre position, et nous aurons ensuite du temps pour les questions. Merci.

Mme Denise Rochon (présidente, Coalition pour une retraite decente): Bonjour, mesdames et messieurs. Je vais tomber tout de suite dans le vif du sujet.

Une coalition s'est formée. Nous sommes fiers de pouvoir annoncer aujourd'hui la naissance d'une coalition pour une retraite décente, une coalition qui regroupe des organisations comptant près d'un million de membres et représentant un éventail large de la population québécoise, en particulier des femmes, des personnes âgées et des travailleuses et travailleurs syndiqués.

J'aimerais vous lire la liste des associations qui font partie de la Coalition: l'Association des femmes collaboratrices (A.D.F.C.); l'Association des veuves de Montréal, Inc.; l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS); l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités (A.Q.D.R.); la Centrale de l'enseignement du Québec; le Centre d'information et de référence pour femmes (C.I.R.F.); les Cercles de fermières du Québec; le Conseil des femmes de Montréal/*The Montreal Council of Women*; la Fédération des associations de familles monoparentales (F.A.F.M.Q.); la Fédération des femmes du Québec (F.F.Q); la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.); la Fédération des unions de familles Inc. (F.U.F.); le Mouvement des femmes chrétiennes (M.F.C.); le Y.W.C.A.

La formation d'une coalition aussi large entre des groupes extrêmement divers est quasiment sans précédent dans l'histoire du Québec. C'est le sort inacceptable que vivent aujourd'hui les personnes âgées ou qui attend les plus jeunes qui nous a rassemblés autour d'un certain nombre d'objectifs communs. Même si les statistiques ne peuvent exprimer les drames humains, rappelons qu'en 1981, au Canada, 61 p. 100 des personnes seules âgées de 65 ans et plus vivaient en-dessous du seuil de pauvreté, et ceci largement à cause de l'insuffisance des régimes publics de pensions. Les couples mariés s'en tirent un peu mieux, non pas parce que les régimes sont plus généreux à leur égard, mais parce qu'il coûte moins cher de vivre à deux.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mercredi 19 octobre 1983

The Chairman: I now call this morning's meeting to order.

Last September 7, we began our seven-week tour across Canada, visiting 15 cities, to find out the opinions of various groups.

I will now invite the representatives of this morning's first group, the Coalition for a Decent Retirement, to present their brief. I believe that the Chairperson, Denise Rochon, as well as Fernand Daoust, are appearing.

Good morning. Would you please give us a 10 or 15 minute presentation of your position, after which we shall begin our questioning. Thank you.

Mrs. Denise Rochon (Chairperson, Coalition for a Decent Retirement): Good morning, ladies and gentlemen. I will turn directly to the heart of the matter.

A coalition has been formed. We are proud to announce today the birth of a coalition for a decent retirement, a coalition bringing together organizations with approximately 1 million members and representing a wide range of the population of Quebec, particularly women, the elderly, and unionized workers.

I would like to read off the list of the coalition's member associations: *l'Association des femmes collaboratrices (A.D.F.C.); l'Association des veuves de Montréal, Inc.; l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS); l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités (A.Q.D.R.); la Centrale de l'enseignement du Québec; le Centre d'information et de référence pour femmes (C.I.R.F.); les Cercles de fermières du Québec; le Conseil des femmes de Montréal* The Montreal Council of Women; *la Fédération des associations de familles monoparentales (F.A.F.M.Q.,); la Fédération des femmes du Québec (F.F.Q.); la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.); la Fédération des unions de familles Inc. (F.U.F.); le Mouvement des femmes chrétiennes (M.F.C.); le Y.W.C.A.*

The formation of such a wide coalition made up of extremely varied groups is almost without precedent in the history of Quebec. It is because of unacceptable lot which is now that of the elderly and which awaits those of us who are younger which has brought us together to achieve a certain number of common objectives. Although the statistics say nothing about the human suffering of the individuals concerned, it is worth noting that in 1981, 61% of single Canadians aged 65 and over lived below the poverty level, namely because of the adequacy of public pension plans. Married couples got by a bit better, not because the plans are more generous to them, but because it does not cost as much to live as a couple.

[*Text*]

Mais inévitablement, un des membres du couple meurt avant l'autre, et celle ou celui qui reste se retrouve seul avec des revenus insuffisants pour vivre. La plupart du temps, ce sont les femmes qui survivent à leurs maris, et c'est à elles que l'on réserve les pensions les plus faibles. Les femmes représentent les trois quarts des personnes âgées pauvres. Pour cette raison, la Coalition demande que l'on accorde une attention particulière à la situation des femmes âgées et des mesures spéciales pour en tenir compte.

Comme première revendication, nous réclamons que le revenu minimum garanti par les régimes publics aux personnes âgées soit au-dessus du seuil de pauvreté. Nous demandons également que la pension de sécurité de la vieillesse demeure universelle et que, lors de toute hausse du revenu minimum garanti, la part de la pension de sécurité de la vieillesse, dans le total, reste au moins égale à son niveau actuel, soit près de 50 p. 100. Nous voudrions également que l'on retourne aux critères de résidence en vigueur avant le 1er juillet 1977 pour l'obtention de la pension de sécurité de la vieillesse.

Mme Rosette Côté (Centrale de l'enseignement du Québec, Coalition pour une retraite décente): Notre option: les régimes publics.

La Coalition s'est formée d'abord et avant tout pour réclamer un élargissement des régimes publics de pensions. Bien que nous préconisions une réforme de la législation régissant les régimes supplémentaires de rentes, nous rejetons d'emblée l'option de rendre obligatoires les régimes d'employeurs comme solution au problème des pensions insuffisantes.

A notre avis, il a été clairement démontré que les régimes supplémentaires de rentes ne peuvent pas assurer des revenus de retraite décents à de larges secteurs de la population. Il est difficile, voire impossible, d'inclure tout le monde, et les femmes, en particulier, risquent de se voir exclues. Les effets d'une réforme des régimes supplémentaires ne se feront sentir pleinement que dans 30 ou 40 ans, tandis qu'une réforme des régimes publics pourrait prendre effet immédiatement et pourrait même s'appliquer dès maintenant aux personnes déjà à la retraite. Les mesures proposées pour assurer l'acquisition, la transférabilité et l'indexation des régimes supplémentaires, ainsi que des rentes de conjoint survivant et la participation des personnes travaillant à temps partiel, quoique nécessaires, sont imparfaites et le seront toujours, étant donné la nature des régimes privés. Seul un bon régime public peut garantir un revenu de retraite décent, indexé au coût de la vie, dans un avenir rapproché, à tous les Canadiens, et plus particulièrement aux femmes, et ce à un coût abordable.

Pour nous, il est totalement inacceptable de hausser les cotisations sans hausser les prestations en même temps. Nous réclamons une amélioration immédiate et substantielle des régimes publics.

Concrètement, nous réclamons le rétablissement, dès 1984, du maximum des gains admissibles des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec au niveau du salaire industriel moyen, une augmentation du taux de remplacement du salaire antérieur de 25 à 50 p. 100 sur une période de dix ans, en donnant priorité aux salaires les plus faibles, et une

[*Translation*]

But one of the spouses inevitably dies before the other and the person left behind must face life alone with an income which is not enough to live on. It is usually the women who survive their husbands and they are the ones who have the smallest pensions. Women account for three-quarters of the elderly poor. For this reason, the coalition wants particular attention to be given to the situation of elderly women and special measures for this group.

Our first demand is that the minimum income guaranteed to the elderly by public plans be above the poverty level. We also want the old age security pension to remain universal and the portion which this pension represents of the total minimum guaranteed income following any increase, to remain at least equal to its present level, that is about 50%. We would also like a return to the residence criteria in effect before July 1, 1977 in order to qualify for the old age security pension.

Mrs. Rosette Côté (*Centrale de l'enseignement du Québec, Coalition pour une retraite décente*): Our option: the public plans.

The main reason for the creation of the coalition was to demand an extension of public pension plans. Although we do advocate a reform of the legislation governing supplementary pension plans, we reject at the outset the option in favour of making employer plans compulsory as a solution to the problem of inadequate pensions.

In our opinion, it has been clearly demonstrated that supplementary pension plans cannot ensure a decent retirement revenue for wide sectors of the population. It is difficult, or even impossible, to include everyone, and women, in particular, risk being excluded. The effects of a reform of supplementary plans would not be fully felt before 30 or 40 years from now, whereas a reform of public plans could take immediate effect and even be applied as of now to the present retired population. Although the measures proposed to ensure the vesting, the portability, and the indexing of supplementary plans and also those relating to the retirement benefits and the participation of part-time workers are necessary, they are not perfect and will remain so, in view of the nature of private plans. Only through a good public plan can we guarantee at a reasonable cost a decent retirement income, indexed to the cost of living, in the near future, for all Canadians, and more particularly for women.

We believe that it is completely unacceptable to raise the contributions without increasing the benefits at the same time. We demand an immediate and substantial improvement in the public plans.

Concretely, we demand the re-establishment, as of 1984, of the maximum pensionable earnings for the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan at the level of the average industrial wage, an increase of the previous wage replacement rate from 25 to 50% over a period of 10 years, with priority being given to the lowest salaries and an increase from 15 to

[*Texte*]

augmentation de 15 p. 100 à 30 p. 100 du nombre d'années à revenu nul ou faible que l'on peut exclure de la période cotisable dans le calcul de la rente.

Mme Yvette Brunet (présidente de l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités, Coalition pour une retraite décente): Des mesures spéciales pour les femmes.

Parce que les femmes ont assumé, et continuent d'assumer, la plus grande part du travail domestique, des soins et de l'éducation des enfants, leur participation au marché du travail a été moindre que celle des hommes, moins bien payée et plus irrégulière. Par conséquent, la plupart des femmes arrivent à la retraite en ayant accumulé peu ou pas de crédits des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec en leur nom propre. Certaines, mais pas toutes, peuvent compter sur une rente de conjoint survivant, mais cette rente ne serait que de 60 p. 100 de la rente qu'avait leur mari.

• 0910

A notre avis, il faut remettre en cause la division sexuelle des tâches. Il faut faire en sorte que les filles se préparent à la vie professionnelle et que les garçons apprennent à assumer leur part des responsabilités familiales. L'État doit contribuer à cet objectif par un ensemble de politiques: accès à l'égalité en emploi, programmes de formation et de recyclage, politique de plein emploi, création d'un réseau de garderies et d'autres services collectifs permettant de concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Toutefois, nous ne croyons pas que ces mesures résoudront tous les problèmes des revenus inadéquats des personnes qui ont passé une partie importante de leur vie au foyer, du moins pas avant plusieurs générations encore.

Comme première mesure pour remédier à cette situation, nous réclamons l'instauration du principe du partage des crédits R.P.C./R.R.Q. (Régimes de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec) à l'intérieur du couple. Le partage est une condition essentielle pour reconnaître la valeur du travail domestique, pour consacrer l'égalité de la femme à l'intérieur du mariage et pour assurer un minimum d'autonomie financière aux femmes rendues à la retraite. Nous demandons alors que le partage soit automatique au moment d'un divorce, au moment où le plus jeune membre du couple atteint l'âge de 65 ans ou au moment du décès de l'un des conjoints. Par contre, nous avons des réserves quant au partage en cas de séparation, et nous voudrions en savoir davantage sur les effets du partage dans les cas d'invalidité.

Bien que différents groupes aient avancé tout un éventail de propositions visant à assurer des revenus adéquats aux personnes au foyer, la Coalition est obligée de constater que, malgré le grand nombre d'études gouvernementales sur la réforme des régimes de pensions, il n'y a eu aucune étude sérieuse sur ces propositions. Nous ne savons pas quels groupes de la population (selon l'âge, l'état civil, la région géographique, le niveau de revenu, etc.) seraient touchés par les différentes mesures, quels seraient les coûts et l'incidence du financement, quels problèmes administratifs et quelles mesures de transition seraient à prévoir.

[*Traduction*]

30% of the number of years with little or no income which can be excluded from the contribution period in calculating the benefit.

Mrs. Yvette Brunet (Chairman of *l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités, Coalition pour une retraite décente):* Special measures for women.

Since women have done, and continue to do, the greatest share of housework and of the raising of children, their participation in the workforce has not been as great as that of men, it has been less well paid and more irregular. Consequently, most women reach the age of retirement with very few or no Canada or Quebec Pension Plan credits to which they are entitled in their own right. Some, but not all, may have the prospect of a survivorship annuity, but this would only amount to 60% of their husband's benefit.

We believe that the division of labour based on sex must be challenged. Girls must be prepared for a job and boys must learn to assume their share of family responsibilities. The state must contribute to this objective through a number of policies: equal employment opportunities, training and retraining programs, a full employment policy, the setting up of a network of daycare centres and other community services in order to reconcile job and family responsibilities.

However, we do not think that these measures will resolve all the difficulties related to the inadequate revenue of persons having spent a significant part of their life at home, at least not for a few generations.

As a first step to remedy this situation, we call for the recognition of the principle of the splitting of pension credits under the CPP/QPP within the couple. Such splitting is essential in acknowledging the value of housework, in recognizing the woman's status as an equal partner in the marriage and in ensuring a minimum level of financial autonomy for women who have reached the age of retirement. We ask that this splitting be automatic in the event of a divorce, when the younger member of the couple reaches the age of 65 or on the death of one of the spouses. However, we have reservations about splitting on separation, and we would like to know more about the effects of splitting in cases of disability.

Although different groups have advanced a whole range of proposals aimed at ensuring an adequate income for homemakers, the coalition must note that in spite of the many government studies on the reform of pension plans, there has been no serious study given to these proposals. We do not know which groups of the population, according to age, marital status, geographical region, income level, etc., would be affected by the different measures, what the costs would be and the impact of the financing, nor do we know what administrative problems would be involved and what transition measures would be necessary.

[*Text*]

Nous demandons alors que les différentes instances gouvernementales, y inclus le Groupe de travail sur la réforme des pensions, se penchent d'urgence sur les diverses mesures concernant les revenus de retraite des femmes au foyer et les rentes de conjoint survivant de moins de 65 ans. Dans notre mémoire, nous énumérons les propositions que nous trouvons les plus intéressantes et qui méritent d'être étudiées en priorité.

Par ailleurs, nous réclamons un rajustement des rentes d'orphelin et des rentes d'enfants de cotisant invalide et leur indexation annuelle au coût de la vie. Nous demandons également que les rentes de conjoint survivant du Régime de pensions du Canada continuent d'être payées même si le bénéficiaire se remarie. Cette mesure sera en vigueur au Québec dès le 1er janvier 1984.

Finalement, nous invitons les membres de la Commission à lire dans notre mémoire nos revendications concernant la retraite anticipée, l'invalidité et les régimes supplémentaires de rentes. En particulier, nous demandons que toute personne âgée de 60 à 64 ans ayant un revenu inférieur au seuil de pauvreté, soit admissible à un programme comme celui de l'allocation au conjoint. Nous réclamons également une amélioration des rentes d'invalidité et un assouplissement des critères d'admissibilité, particulièrement pour les personnes âgées de 60 à 64 ans.

Le président: Merci beaucoup, mesdames, pour votre participation à notre débat sur la réforme du système de pensions.

J'ai un petit problème. J'ai pris des cours de français deux fois par semaine pendant six mois seulement et, pour cette raison, j'ai un problème en ce qui concerne mon vocabulaire français. Je veux remercier votre groupe pour son mémoire ainsi que pour ses recommandations sur la réforme.

M. Louis Desmarais, un député de la région de Montréal, commencera les questions; ce sera ensuite à Mme Killens et à Mlle MacDonald.

Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Vous êtes sans doute au courant, mesdames, que nous avons un problème à deux tranchants. Nous avons le problème des retraités qui, comme vous l'avez bien dit, vivent en-dessous du seuil de pauvreté. Ce que vous suggérez comme solution à ce problème, c'est l'augmentation, si je ne me trompe pas, du supplément de revenu garanti, pour que les retraités aient les sommes nécessaires pour les amener les au-dessus du seuil de la pauvreté. Est-ce que c'est juste?

Mme Ruth Rose-Lizée (conseillère technique, Coalition pour une retraite décente): Ce n'est pas exact. On demande des augmentations de la somme du supplément et de la pension de sécurité de vieillesse, et on demande que la pension de sécurité de vieillesse reste au moins à 50 p. 100 du total. On voudrait un revenu minimum garanti qui soit effectivement au-dessus du seuil de pauvreté.

M. Desmarais: C'est ce qui m'inquiète un peu. Vous avez aussi parlé du partage des crédits dans les cas de séparation, quand le plus jeune des conjoints atteint 65 ans. Dans le

[*Translation*]

We therefore request the different government bodies, including the Pension Reform Task Force, to give urgent consideration to the various measures concerning retirement income for homemakers and survivor's benefits for those under 65 years of age. In our brief, we list the most interesting proposals which deserve to be given priority study.

Moreover, we call for an adjustment in orphan's benefits and the benefits for the children of disabled contributors and a yearly indexing to the cost of living. We also request that the survivor's benefits under the Canada Pension Plan continue to be paid even if the recipient remarries. This measure will come into effect in Quebec as of January 1, 1984.

Finally, we would invite the members of the committee to read in our brief our demands relating to early retirement, disability and supplementary pension plans. In particular, we are asking that any person between the ages of 60 and 64 with a revenue lower than the poverty level be eligible for a program such as the spouse's allowance. We are also asking for an improvement in disability pensions and a relaxing of the eligibility criteria, particularly for persons between the ages of 60 and 64.

The Chairman: Thank you, ladies, for your participation in our debate on the reform of the pension system.

I have taken French courses twice a week for the past six months only and my French vocabulary is somewhat lacking. I would like to thank your group for your brief and your recommendations on reform.

Mr. Louis Desmarais, who is the member for a Montreal riding, will begin questioning and will be followed by Mrs. Killens and Miss MacDonald.

Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

You probably realize that we are faced with a double-edge problem. There is the problem of the pensioners who, as you said, live below the poverty level. What you suggest as a solution is the increase, if I am not mistaken, of the guaranteed income supplement, so that the retired can be brought up above the poverty level. Is that correct?

Mrs. Ruth Rose-Lizée (Technical Advisor, Coalition for a Decent Retirement): No. We are asking for an increase in the supplement and the Old Age Security Pension, and we are also asking that the Old Age Security Pension account for at least 50% of the total. We would like a guaranteed minimum income which is above the poverty level.

Mr. Desmarais: This is what worries me a bit. You also talked about pension splitting in cases of separation, when the younger spouse reaches the age of 65. In pension splitting,

[*Texte*]

partage des crédits, il y a aussi la question des rentes réversibles que le Livre vert suggère. En cas de décès, le conjoint recevrait 60 p. 100 des rentes du partenaire décédé. On a aussi des crédits accumulés avant la retraite si le conjoint décède avant l'âge de la retraite et l'interdiction de mettre fin au versement des prestations en cas de remariage. Ce sont quatre suggestions du Livre vert. Quelle est votre réaction à ces suggestions?

Mme Brunet: Nous demandons que le partage soit automatique au moment d'un divorce. En fait, je n'ai pas de connaissances très techniques de ce dossier, et M^me^ Ruth Rose-Lizée, qui est notre spécialiste, pourrait peut-être apporter des réponses à vos questions.

Mme Rose-Lizée: La question sur laquelle on s'est branchés clairement, c'est la question du partage. Nous croyons que c'est essentiel à l'égalité à l'intérieur du mariage, et nous demandons également qu'en cas de remariage, les rentes de survivant continuent. D'ailleurs, c'est déjà loi au Québec, et cela entrera en vigueur le 1^er^ janvier.

Pour ce qui des autres questions, la Coalition considère que le gouvernement, y inclus le groupe de travail, y inclus ceux qui ont fait le Livre vert, n'a pas vraiment étudié la question sérieusement. Nous demandons une continuation du système actuel et des études sérieuses sur tout le problème de la femme au foyer.

Par exemple, selon les propositions du Livre vert, avec une rente de conjoint survivant avant 65 ans, il y aurait d'abord partage des crédits, et nous demandons une attention particulière à cette question-là. On accorderait le plus grosse rente de conjoint survivant au conjoint survivant, au veuf ou à la veuve, là où il y avait deux gagne-pain. La deuxième rente en importance irait au gagne-pain survivant et la troisième, la plus petite, irait à la veuve qui n'avait pas de revenu avant la retraite, donc qui n'a pas de métier. Alors, franchement, on trouve qu'aucune étude sérieuse n'a été faite sur la femme au foyer.

On est en transition entre deux systèmes, l'un où la femme était carrément dépendante de son mari et l'autre où les femmes ont leurs propres revenus, et les solutions proposées ne conviennent ni à un système ni à l'autre. On demande donc toute une série d'études sur les rentes de conjoint survivant après 65 ans et avant 65 ans et sur les autres systèmes qui ont été proposés pour les femmes au foyer.

• 0920

M. Desmarais: Quand vous parlez des pensions de la femme au foyer, est-ce que vous êtes favorable à ce que le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, dans votre cas, s'applique aux femmes qui restent au foyer?

Mme Rose-Lizée: La Coalition a jugé bon de ne pas prendre position sur cette question-là pour l'instant. Nous sommes une large coalition, avec beaucoup de points de vue, et nous considérons que l'information et l'évaluation qui a été faite des propositions sont insuffisantes pour l'instant, de même que l'étude qui a été faite sur la rente de conjoint survivant, qui est

[*Traduction*]

there is also the matter of the survivorship annuity suggested by the green paper. Following the spouse's death, the survivor would receive 60% of the deceased's pension. There are also credits accumulated before retirement if the spouse dies before the age of retirement and the maintenance of benefits following remarriage. These are four suggestions made in the green paper. What is your reaction to them?

Mrs. Brunet: We are asking that splitting be automatic in the event of a divorce. As a matter of fact, I do not have much technical knowledge about this and would ask our expert, Mrs. Ruth Rose-Lizée, to answer your questions.

Mrs. Rose-Lizée: We are quite clear about this matter of pension splitting. We believe it is essential if we are to recognize equality within a marriage, and we also ask that in case of remarriage, the survivor's benefit continue. This is actually the legislation in Quebec and it will come into effect on January 1.

On the other questions, the coalition is of the opinion that the government, including the task force and the authors of the green paper, did not really give serious study to this question. We are asking for a continuation of the present system and for serious studies on the problem of homemakers.

For example, according to the proposals of the green paper, with a survivor's benefit before the age of 65, there would first of all be pension splitting and we are asking that particular attention be paid to that matter. The larger survivor's benefit would be given to the survivor, the widower or the widow, in families where there are two wage earners. The smaller benefit would go to the surviving wage earner and the third one, the smallest, would go to the widow who had no income before retirement, in other words, who had no job. So, quite frankly, we do not think that there has been any serious study given to the situation of the homemaker.

We are in a transition period between two systems, one where the woman was entirely dependent on her husband and the other where women have their own income, and the solutions being suggested are not suitable to either of the two systems. We are therefore asking for a series of studies on the survivor's benefit before the age of 65 and after the age of 65 and on the other systems that have been suggested for homemakers.

Mr. Demarais: Are you in favour of the Canada or Quebec Pension Plan being applied to women who stay at home?

Mrs. Rose-Lizée: The coalition has decided not to take a stand on that matter for the time being. We are a large coalition, with many points of view, and we consider that the information and the assessment of the proposals to be insufficient for the time being, and the same is true for the study done on the survivor's benefit which is the present way of

[*Text*]

la façon actuelle de tenir compte des femmes au foyer. Nous demandons une étude comparative sur ces différentes propositions, pour voir combien de personnes sont dans chaque situation et comment elles seront affectées par les différentes propositions.

M. Desmarais: Je note aussi que vous vous opposez à ce qu'on rende obligatoires les régimes de pensions privés. Pour quelle raison vous opposez-vous à cette proposition?

Mme Rochon: Parce que la Coalition défend les pensions publiques. Je vais vous dire pourquoi. Parce que c'est toujours le même petit groupe de personnes qui peut contribuer à un régime de pensions privé. C'est toujours la même chose. Finalement, quand on prend connaissance du Livre vert, la conclusion qu'on tire, c'est que cela s'adresse aux personnes qui sont déjà favorisées. C'est la principale raison, je pense, pour laquelle on est contre cela. On défend ce matin les personnes défavorisées, les personnes qui ne peuvent, par aucun moyen, durant leur vie, contribuer à un régime de pensions privé. C'est la raison pour laquelle on est contre cela.

Mme Brunet: Est-ce que je peux ajouter quelque chose?

M. Desmarais: Oui.

Mme Brunet: C'est que les régimes publics qui sont déjà en place et sur lesquels nous nous sommes penchés, vont certainement plus rapidement répondre aux besoins des gens que les régimes privés qui prendraient de très nombreuses années à s'instaurer.

M. Desmarais: Je suis d'accord.

Le président: Une dernière question, monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Je suis d'accord. Oui, monsieur.

M. Fernand Daoust (secrétaire général, Fédération des travailleurs du Québec, Coalition pour une retraite décente): Monsieur le président, je m'excuse de mon retard. Il s'agit d'une ambiguïté quant aux convocations.

A l'égard de votre question, le moins qu'on puisse dire au sujet des régimes de pensions privés, c'est qu'ils sont complètement et totalement inadéquats. C'est la faillite la plus complète. Il ne faut pas se payer de mots dans ce domaine-là, et je pense qu'il ne faut pas sombrer dans l'optimisme des gens qui sont venus ici hier et qui ont défendu avec acharnement l'extension des régimes de pensions privés. C'est une faillite sur bien des plans. On sait tous, et les statistiques le prouvent abondamment, que trois travailleurs et travailleuses sur cinq n'ont pas accès aux régimes de pensions privés. Ceux-ci, règle générale, sont liés au rapport de force qui existe entre les syndicats et les entreprises. On sait, et c'est abondamment prouvé, que là où il n'y a pas de syndicat, parallèlement, les pensions des travailleurs et des travailleuses dans ces entreprises-là sont ou bien inexistantes ou bien, règle générale, assez faibles. Cela exclut évidemment les non-syndiqués de façon un peu globale, puisqu'on sait que le taux de syndicalisation au Canada est d'à peine 30 p. 100 de la main-d'oeuvre.

Je reprends un peu ce que j'ai dit: trois travailleurs et travailleuses sur cinq n'ont pas accès à des fonds de pensions privés et, là où il y en a, ils sont largement lacunaires, en ce sens qu'ils sont peu sujets aux clauses d'indexation selon les

[*Translation*]

taking into account the situation of homemakers. We would like to see a comparative study on these different proposals, in order to determine how many persons are in each situation and how they would be affected by the various proposals.

Mr. Desmarais: I also note that you are opposed to making private pension plans compulsory. What is the reason for this?

Mrs. Rochon: Because the coalition defends public pensions. I will explain to you why. Because it is always the same small group of persons who can contribute to a private pension plan. It is always the same thing. The conclusion we draw from the green paper is that it is concerned with people who are already in a privileged position. I think this is the main reason for our position. We are appearing here this morning on behalf of the disadvantaged, on behalf of people who are unable, during the course of their lifetime, to contribute to a private pension plan. This is the reason we are against it.

Mrs. Brunet: May I add something?

Mr. Desmarais: Yes.

Mrs. Brunet: The point is that the public plans which are already in place and which we have studied will certainly meet people's needs more quickly than the private plans which will take a long time to come into being.

Mr. Desmarais: I agree.

The Chairman: Your last question, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: I agree. Yes, sir.

Mr. Fernand Daoust (Secretary General, Quebec Federation of Labour, Coalition for a decent retirement): Mr. Chairman, I apologize for being late. The notice of meeting was not quite clear.

In answer to your question, the least we can say about private pension plans is that they are completely and totally inadequate. It is a total failure. We can't afford the type of optimism shown by yesterday's witnesses, who strongly defended the extension of private pension plans. The failure is evident on many scores. We all know, as statistics so eloquently demonstrate, that three out of every five workers do not have access to private pension plans. Generally speaking, these plans are linked to the power relationship between the unions and management. It has been amply demonstrated that when there is no union, private pension plans for workers are either inexistent or, generally speaking, very weak. This would then mean a fairly broad exclusion of the non-unionized and we know that the unionized work force in Canada represents scarcely 30% of the total labour force.

Going back to what I said, three out of every five workers do not have access to private pension plans and even when there is access, these plans have great deficiencies in that there is very little provision for indexing in keeping with the fluctuations in

[*Texte*]

fluctuations du coût de la vie. On pourra me corriger, car il y a des gens qui se sont penchés là-dessus et qui ont des données un peu plus précises que les miennes, mais selon ce que je sais, environ 6 p. 100 des fonds de pensions privés ont des formes d'indexation ou de fluctuation de l'indice des prix à la consommation. Quand je parle de formes d'indexation, je dois préciser que ce n'est pas toujours l'indexation la plus complète.

On connaît les problèmes liés à la transférabilité de ces fonds de pensions, à leur acquisition . . .

M. Desmarais: Je m'excuse, monsieur Daoust. Vous ne faites que renforcer mon argument.

M. Daoust: Oui, oui, je veux bien. C'est que je pense que c'est fondamental . . .

M. Desmarais: Je comprends mal votre opposition au fait qu'on propose de rendre obligatoires ces fonds de pensions privés, justement pour empêcher qu'ils deviennent des faillites monumentales, comme vous dites.

M. Daoust: C'est-à-dire que nous, nous optons carrément pour les fonds de pensions publics. Il n'y a aucune espèce d'ambiguïté là-dedans. C'est fondamental, c'est profondement ancré chez les porte-parole de cette Coalition. L'universalité, l'accès de tous et de toutes à ces fonds de pensions nous convainc qu'il ne faut pas aller dans le sens des fonds de pensions privés. J'entends qu'ils peuvent être complémentaires, sans aucun doute.

M. Desmarais: C'est ce qu'on veut.

M. Daoust: Mais je pense qu'il ne faudrait pas y sombrer. Ce serait, par des amendements quelconques, affaiblir l'universalité et les fonds de pensions publics.

Mme Rochon: Monsieur Daoust, j'aimerais ajouter quelque chose. Pourquoi faire une réforme des pensions si on veut encore des pensions privées? Pourquoi faire une réforme? Finalement, les pensions privées s'adressent actuellement à une catégorie de personnes qui peuvent payer leur pension par retenues sur le salaire. Alors, pourquoi continuer à vouloir faire des régimes de pensions privés quand on sait qu'on met encore de côté les personnes qui sont de côté actuellement? La réforme des pensions, à mon avis, peut être faite seulement dans le sens des pensions publiques. La réforme que vous faites actuellement, pour laquelle il se dépense beaucoup d'argent . . .

The Chairman: Before I recognize Mrs. Killens, I want to ask this question of the group: If we are going to expand the public pension system and we make it fully funded, would you still be in favour of that? In other words, it would be a money purchase extension of the Canada Pension Plan . . .

An hon. Member: Real cost.

The Chairman: —real cost. Would you still be in favour of doing it by the public route, or by the private?

Mme Rochon: Si j'ai compris le sens de votre question, parce que j'ai un peu perdu mon anglais, vous parlez des coûts, de ce que cela va coûter finalement. Pensez à ce qu'il en coûte

[*Traduction*]

the cost of living. Please correct me if I am wrong, since there are people who have studied the matter and have more precise data than mine, but according to my information, about 6% of the private pension plans have some type of indexation or adjustment in keeping with the consumer price index. And speaking about indexation, I should add it is not always full indexing.

We know the difficulties related to the portability of pension plans, vesting . . .

Mr. Desmarais: Excuse me, Mr. Daoust. You are only reinforcing my argument.

Mr. Daoust: Yes, yes, that may be. I think that it is basic . . .

Mr. Desmarais: I do not understand your opposition to making such private pension plans compulsory to prevent them from becoming a monumental failure, as you have described them.

Mr. Daoust: The fact is that we are definitely in favour of public pension plans. There can be no confusion about this. It is the very basic position being defended by the spokesmen of this coalition. For the sake of universality and the need to provide everyone with access to pension plans, we are convinced that you should not go the route of private pension plans. I realize that they can be complementary, there is no doubt about that.

Mr. Desmarais: This is what we want.

Mr. Daoust: But I don't think we should let ourselves fall into the trap. This would amount to weakening the principle of universality and weakening public pension plans.

Mrs. Rochon: Mr. Daoust, I would like to add something. Why undertake pension reform if we still want private pensions? Why start on reform? After all, private pension plans are now being offered to a category of persons who are able to pay for their pension through wage deductions. So why should we still want to set up private pension plans when we know that we are not addressing the needs of the persons who are now neglected? In my opinion, pension reform can only be done through public pensions. The reform you are now engaged in and which is costing a great deal of money . . .

Le président: Avant de donner la parole à M^me^ Killens, j'ai une question à poser aux membres du groupe. Si nous élargissons le régime de pension public et que nous décidons qu'il doit être intégralement capitalisé, y resterez-vous favorables? Autrement dit, l'élargissement du Régime de pensions du Canada se ferait sur la base d'un régime à cotisations fixées d'avance . . .

Une voix: En fonction des coûts réels.

Le président: . . . en fonction des coûts réels. Dans ce cas, choisiriez-vous encore le régime public, ou opteriez-vous pour le régime privé?

Mrs. Rochon: If I have understood your question correctly, since my English has got a bit rusty, you are talking about the costs, the end costs. Think of the present costs in terms of

[*Text*]

actuellement dans les hôpitaux, pour les médicaments, pour le bien-être social, enfin pour tout ce qu'on doit donner aux personnes âgées parce qu'elles n'ont absolument rien pour vivre. Quand vous situez un chiffre pour une personne seule, que ce soit un homme ou une femme, à 6,000 dollars par année, au taux d'inflation actuel, ce n'est pratiquement rien. C'est pour ces gens-là que la réforme des pensions doit être faite. Un revenu de 20,000 dollars, ce n'est pas grand-chose aujourd'hui. Si vous avez un revenu de 35,000 dollars, déjà vous pouvez contribuer d'une certaine façon à un R.E.E.R., accumuler des fonds pour une pension. Mais qui peut prendre des R.E.E.R., aujourd'hui surtout? Qui? Une très faible partie de la population. Alors, est-ce qu'on est ici pour parler de ces gens-là et aider ces gens-là ou si on est ici pour aider les gens qui sont défavorisés? Je dois vous dire, en mon nom personnel et au nom de l'association que je représente, que si je suis ici ce matin, c'est pour défendre les défavorisés. Je viens de reconnaître le monsieur qui était avec moi à l'Assemblée mondiale sur le vieillissement. Tout ce qui a été dit et tout ce qui a été écrit, c'est pour dire qu'on doit changer la mentalité et aussi faire tout en notre possible pour que les personnes âgées aient un revenu décent, qui se situe à 15 p. 100 au-dessus du seuil de la pauvreté.

Le président: D'accord. Oui, madame Rose-Lizée.

Mme Rose-Lizée: Le problème pour les femmes, c'est justement que cela ne pourrait pas prendre effet tout de suite. De la façon dont vous êtes en train de faire la réforme, les gens prendront 40 ans à accumuler suffisamment de fonds. Alors, nous demandons une réforme immédiate, avec transfert entre générations.

Le président: D'accord. Madame Killens.

• 0930

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Votre mémoire nous indique bien que vous connaissez la cause de la femme. Il ressemble beaucoup à plusieurs autres mémoires que nous avons reçus de partout au pays. Le vôtre toutefois, et c'est la différence que j'ai remarqué, propose des hypothèses de solutions et en même temps vous demandez que des études soient faites. Cela se produit rarement; c'est la première fois que des gens nous soumettent un mémoire et qu'ils nous demandent de faire plus d'études. On a presque l'impression que vous voulez avoir la réponse à nos futures études!

Le problème auquel la Comité fait face est celui-ci: nous devons faire une réforme pour l'avenir, mais une réforme flexible. De plus, nous devons toujours — et c'est le danger qui sous-tend nos discussions — penser à la femme d'hier et à la femme d'aujourd'hui. J'ai moi-même de la difficulté en ce sens car je dois me convaincre que cette réforme doit tenir compte des trente prochaines années. C'est la raison pour laquelle il faut apporter des solutions immédiates, surtout en ce qui a trait à la personne seule. La solution immédiate semble être le supplément de revenu garanti. Sur cela, nous disposons d'un chiffre; il en coûtera 2 milliards de dollars.

[*Translation*]

hospital treatment, drugs, welfare payments, and everything that must be given to the elderly because they don't have sufficient income. When you set a figure for a single person, whether it be a man or a woman, at $6,000 a year, this is almost nothing at the present rate of inflation. It is for people like these that pension reform is absolutely necessary. An income of $20,000 does not amount to much nowadays. If you earn $35,000, then you can start contributing to an RRSP and set aside money for a pension. But who is able to take out an RRSP nowadays? Who? A very small percentage of the population. Are we here to talk about these people and help them, or are we here to help the people who are at a disadvantage? I must say, on my own behalf and on behalf of the association that I represent, that if I have come here this morning, it is to defend the underprivileged. I have just recognized who was with me at the World Assembly on Aging. Everything that has been said and that has been written is to the effect that we must change our mentality and also do our utmost so that the elderly have a decent revenue, which is 15% above the poverty level.

The Chairman: I see. Yes, Mrs. Rose-Lizée.

Mrs. Rose-Lizée: The problem for women is that such measures could not take immediate effect. Judging from the way you are implementing reform, it will take people 40 years to accumulate enough money. We are therefore asking for an immediate reform with an intergenerational transfer.

The Chairman: I see. Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

Your brief shows clearly that you are familiar with women's issues. It is very similar to other briefs we have received across the country. However, one difference I noted is that you both suggest solutions and ask that studies be carried out. This is quite rare; your brief is the first one in which we have been asked to undertake more studies. Sometimes, we almost feel you want the results of our future studies!

The committee's problem is this: We have to introduce reform for the future, but the reform must be flexible. Moreover, we have to constantly think of the situation of women in the past and their situation today—and this is a danger which underlies our discussions. I have some trouble in this regard, because I have to convince myself that the reform we introduce must focus on the next 30 years. That is why immediate solutions must be found, particularly as regards single individuals. The immediate answer to their problem seems to be the guaranteed income supplement. We know that this would cost $2 billion.

[*Texte*]

Le problème du Comité est, si l'on veut conserver une certaine crédibilité, de suggérer par le biais de nos recommandations, où on pourra aller chercher cet argent. C'est élémentaire. Les demandes que l'on a ici, sans qu'elles fassent partie de nos prévisions, car on va certainement avoir de meilleurs chiffres plus tard lorsque nous serons plus près de formuler nos recommandations, nous aident beaucoup en ce sens. C'est pour cela que je voulais attirer votre attention sur le problème qui est le nôtre.

J'en viens maintenant à ma question précise, qui est fondamentale. Notre témoin a demandé pourquoi il fallait faire une réforme des pensions si on s'oriente vers un régime privé, car notre position est le régime public. Je vous poserais cette question-ci: Est-ce que le citoyen canadien n'a pas une responsabilité? Est-ce que le dirigeant d'entreprise n'a pas aussi une responsabilité, lui? L'État c'est nous, c'est notre argent, c'est le contribuable, en fait. Mais est-ce que les dirigeants d'entreprises n'ont pas une responsabilité? Est-ce que les gens qui font un bon salaire aujourd'hui et qui font des voyages en Floride et en Europe régulièrement, et qui gaspillent toutes leurs économies n'ont pas, eux aussi, une responsabilité? Est-ce que la génération de demain, soit nos petits-enfants, ne seront pas obligés de payer pour des gens qui n'ont pas pris soin de planifier leur retraite?

Si nous recommandions, par exemple, mais je ne vous affirme pas qu'on fera tout cela, le partage des crédits, la question des crédits de retraite après deux ou cinq ans, la transférabilité des rentes ou une meilleure transférabilité de celles-ci, la protection contre l'inflation.., entre guillemets, on pourrait peut-être recommander une certaine protection, la reconnaissance du temps partiel, ce qui améliorerait beaucoup la situation de la femme si l'on reconnaissait qu'elles ont droit à une pension et la table de mortalité unisexe — qui nous embête beaucoup également. Donc, si nous recommandions toutes ces choses-là et qu'en plus on reconnaissait le travail à temps partiel, si on améliorait toute cette situation-là, vous me diriez que ce n'est que le survivant qui en bénéficierait, qui serait au-dessus de sa pauvreté. Il resterait encore le problème de la personne seule. Eh bien, parfois, la personne divorcée jeune, elle est seule. Elle est mariée, mais elle est seule. Elle est comme une personne seule, mais je dois dire que les veuves sont un peu mieux servies dans le système. Donc, ça c'est bien reconnu.

Mais si, par exemple, nous rendions la pension privée obligatoire pour les petites et moyennes entreprises par le biais du compte de pensions enregistré qui est portatif, car selon le Livre vert, il serait semblable au REER, sauf que c'est un montant qui est gelé et qui reste là pour vous protéger, la petite et moyenne entreprises ne seraient pas tout à fait d'accord avec nous! Mais on se demande si elles ont raisons de penser ainsi. On est toujours en période d'étude et on y songe. Donc, si on rendait cela obligatoire, le système privé devrait prendre sa responsabilité de cette façon.

Alors, je vous demande quel serait votre point de vue d'après tout cela?

Mme Rochon: Eh bien, je ne suis pas d'accord.

[*Traduction*]

If the committee wants to retain some credibility, we have to suggest, in our recommendations, where we might obtain these funds. This is fundamental. The requests you make here, while they are not part of our forecasts, are very helpful. We will certainly have better figures later, when we are closer to making our recommendations. This is why I wanted to draw your attention to our problem.

I come now to my question, which is of prime importance. Our witness asked why pension reform was necessary if we are heading toward private plans, because we currently have mainly public plans. My question is this: Do not Canadians have some responsibility in this area? Do not heads of companies have responsibilities as well? The state is us, it is our money, that of the taxpayer. But do not heads of companies have some responsibility too? What about people who make a good salary today and who take regular trips to Florida and Europe, and waste their money? Do they not have a responsibility? Will the next generation, our grandchildren, not have to foot the bill for all these people who did not take the trouble to plan their retirement?

While I am not saying we will do so, the following are some of the recommendations we could make: credit splitting, the question of retirement credits after two or five years, improved pension portability, some protection against inflation, recognition of part-time work, recognition that women are entitled to pensions (which would improve women's position considerably), and a unisex mortality table, which is a big problem as well. If we made all these recommendations and improved the situation of women in this way, you will say that only survivors will enjoy the benefits of these recommendations. They are the only ones who would be above the poverty line. There is still the problem of single persons. Sometimes, young divorced women are alone. They may be married, but they are alone. They are like single individuals, but I must say that widows are somewhat better served by the system. That is a recognized fact.

We could recommend that private pension plans be made mandatory for small and medium-sized businesses through the portable registered pension account. As the green book explains, the RPA would be similar to the RRSP, except that the amount is frozen and remains in place as protection. If we were to make such a recommendation, small and medium-sized businesses would not be too pleased! But we are wondering whether they might be right. We are still studying the question. If private pension plans were made mandatory, the private sector would have to assume its responsibility in this way.

I would like to know what you think about these points.

Mrs. Rochon: Well, I do not agree with you.

[*Text*]

Je l'ai dit plus tôt et je le répète, le C.P.E. que vous proposez ressemble beaucoup au REER. Même si vous le rendiez obligatoire... L'ouvrier qui travaille dans une usine a un revenu de 10,000 dollars ou 15,000 dollars, si vous voulez. Le salaire moyen est 20,000 dollars actuellement. Alors la part qu'il pourra donner dedans cela est tout à fait insuffisante pour arriver à sa retraite avec quelque chose qui lui permettra de continuer à vivre et qui ne fera pas que son niveau de vie baissera de 50 p. 100, comme c'est le cas actuellement!

Alors je pense que dans le fond, c'est la mentalité des personnes qui doit changer face aux personnes âgées. Actuellement, les personnes âgées ne sont pas reconnues comme des personnes à part entière. On sait que fondamentalement, ça prend de l'argent pour continuer à vivre. Si on veut demeurer une personne à part entière, ça prend des sous. Tout est là. Tout est là pour les femmes, tout est là pour les personnes seules dans la société. On ne peut pas s'écarter de cela.

Si les pensions ne sont pas suffisantes, les contributions ne sont pas suffisantes parce que le salaire est moindre — on parle des gains admissibles également qui sont fixés, avec la rente du Québec, à 17,000 dollars — on doit les changer. Il faut que ça change. Les personnes sont incapables de contribuer au-delà de cela. Mais pourquoi ne peuvent-elles pas contribuer au-dela de cela? Et en plus, les personnes sont pénalisées pour cela.

Le vice-président: Une dernière question, madame Killens.

Mme Killens: Oui.

J'aurais une question, mais je ne sais même pas si c'en est une.

Madame, vous me parlez du petit gagnant à 10,000, 12,000 ou 15,000 dollars. Je suis d'accord. Mais vous pénalisez tous les gens qui ont les moyens de se joindre au R.P.E., ce qui allégerait le fardeau de la génération de demain, à cause d'une partie minime.

Sur cette partie minime, on pourrait recommander, selon une échelle, qu'à un certain moment donné, le gouvernement accorde des crédits de pensions semblables aux crédits d'impôt enfants qui sont accordés dans le moment. Cela voudrait donc dire que lui ça ne lui coûterait rien, parce que c'est un petit salarié. Mais à un certain échelon, la responsabilité serait sur l'épaule du citoyen canadien et de son patron.

Vous comprenez que l'on pourrait peut-être protéger — et vous avez raison de dire que le petit salarié n'a pas les moyens, je suis d'accord — mais si on avait, par exemple, une protection à ce niveau-là, seriez-vous toujours contre cette idée? Ce que j'essaie de savoir c'est si vous êtes vraiment contre le régime privé.

Mme Rochon: Non.

Mme Rose-Lizée: Selon les régimes privés, il est faux de dire que c'est une façon pour les gens d'épargner qui n'est pas comparable aux régimes publics. Dans les régimes publics les gens mettent de l'argent de côté pour leur avenir aussi. Mais c'est une façon beaucoup plus efficace. D'abord, le coût d'administration est beaucoup moindre, on administre un seul

[*Translation*]

As I said earlier, and I repeat, the RPA that you are suggesting is very similar to the RRSP. Even if you were to make it mandatory... Consider the case of workers in factories who earn $10,000 or $15,000. The average industrial wage at the present time is $20,000. The amount that can be saved from such salaries is entirely unsatisfactory to enable a person to retire without suffering a 50% drop in his or her standard of living, as is the case at the present time.

I think that essentially, people's attitude to the elderly must change. At the present time, the elderly are not recognized as full-fledged individuals. We know that it takes money to go on living. If a senior citizen wants to remain a full-fledged individual, he or she needs money. It all comes down to that. This is the case with women and single persons in society. We simply cannot get away from this fact.

Inadequate pensions result from inadequate contributions in the case of low wage earners. Eligible earnings are also set, in the case of the Quebec pension, at $17,000. This amount must be changed. Individuals are not able to contribute beyond this amount. Why is this the case? They are penalized on this account.

The Vice-Chairman: One final question, Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Yes.

I am not even sure whether this is a question or not.

You referred to small wage earners with salaries of $10,000, $12,000, or $15,000. I agree with you there. However, because of this small group of workers, you are penalizing all those who could afford to have an RPA, a proposal which would lighten considerably the next generation's financial burden.

In the case of this minority of low income workers, we could recommend that the government grant them pension credits similar to the child tax credits which are available now. In other words, small wage earners would not be required to make provision for their own retirement. But at a certain salary level, individual Canadians and their bosses would be given this responsibility.

Your point about small wage earners is quite valid, but if we were to introduce the type of protection I was just describing, would you still be opposed to the idea? I am trying to find out if you are really opposed to private plans.

Mrs. Rochon: No.

Mrs. Rose-Lizée: It is not true to say that private pension plans are a way of saving that is not comparable to public plans. People contributing to public plans are saving money for their future as well. But the system is much more efficient. First of all, the administrative costs are much lower, because there is a single plan rather than 100,000 or 200,000 plans, as

[*Texte*]

régime au lieu de 100,000 ou 200,000, comme dans le cas des comptes d'épargne enregistrés, soit l'épargne individuelle.

Le seul argument, pour les régimes privés, c'est qu'on met les fonds entre les mains du privé par opposition au public. Nous n'avons pas démontré que l'on a besoin de liquidités ou que l'épargne est insuffisante au Canada. Au contraire, on a trop de liquidités et trop d'épargnes. Il n'y a aucune raison pour que les régimes publics soient *fully funded*. On a suffisamment de liquidités mais on a besoin de meilleures canalisations pour rendre cet argent disponible à l'investissement.

Donc, il est faux de dire que les gens ne font pas d'épargne et qu'ils ne veulent pas en faire. Ils veulent avoir un véhicule efficace pour faire ces épargnes-là. Le seul véhicule efficace est le régime public.

Le président: Je regrette, mais nous n'avons plus de temps de disponible. Mademoiselle MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just have two short questions, Mr. Chairman, and they can really be yes or no. When you are speaking about the child drop-out provisions, and even the extension, would you agree they should also be extended to individuals who stay at home to look after either elderly parents or those with a disability, or do you limit it solely to the raising of children?

Mrs. Rose-Lizée: The coalition has not taken a position on that question. We feel we need more information as to how many people are affected and whether there are not better ways to take care of handicapped and disabled persons.

• 0940

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The implication of that, of course, is that if you would not extend the same provisions to, say, a woman who stays at home to look after her elderly parents who might be ill, they would have to go into an institution—for all sorts of reasons, whether the individual relationship would be better at home. It would probably be much more costly in an institution.

Mrs. Rose-Lizee: An alternative might be to pay a decent disability benefit to that person, so that they would have enough money to hire help, and the person who would help them would have a salary and could then contribute. We think there are other possibilities that need to be studied.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You have laid a lot of stress on universality and the need for everyone to have access to a pension plan in his own right, and I certainly agree with that. But I do not understand the reluctance to grant that same right to those who work full-time in the home. I realize you have asked for further study and that you want to see the cost of it; you want to see the impact of it. But would you not agree in principle that some 2.5 million individuals, most of whom are women, should at least have the right to participate in a plan that is extended to all other Canadians?

[*Traduction*]

would be the case for registered pension accounts or individual savings programs.

The only argument in favour of private plans is that the private sector is given the money rather than the public sector. We have not shown that there is a shortage of liquid assets or savings in Canada. On the contrary, we have too much of both. There is no reason for public plans to be fully funded. We have enough liquid assets, but we need better channels to make these funds available for investment.

It is therefore not true to say that people are not saving and that they do not want to save. They want to have an effective way of saving. The only effective vehicle is a public pension plan.

The Chairman: I am sorry, but we do not have any more time. Miss MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'ai que deux petites questions à poser, monsieur le président, auxquelles on peut répondre par un oui ou par un non. Pensez-vous que la clause d'exclusion pour élever des enfants, et même l'extension, devraient être appliquées également aux personnes qui restent au foyer pour soigner soit de vieux parents, soit des invalides? Ou d'après vous, cette clause devrait-elle s'appliquer uniquement aux personnes qui élèvent des enfants?

Mme Rose-Lizée: La coalition ne s'est pas prononcée sur cette question. Nous estimons qu'il faut avoir davantage de renseignements pour mieux savoir combien de personnes sont impliquées, et si, oui ou non, il existe de meilleures façons pour soigner les personnes handicapées et invalides.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Par conséquent, si vous n'étendiez pas ces dispositions à, disons, une femme qui reste au foyer pour soigner ses vieux parents qui sont peut-être malades, ceux-ci seraient obligés d'aller dans une institution, pour toutes sortes de raisons, même s'il était préférable qu'ils restent à la maison. Il coûterait probablement beaucoup plus cher de les mettre dans une institution.

Mme Rose-Lizée: Une autre possibilité serait peut-être de donner une prestation d'invalidité suffisante à la personne en question, pour qu'elle puisse embaucher quelqu'un pour les soigner. Cette personne aurait donc un salaire et pourrait faire des cotisations à un régime de pension. Nous pensons qu'il existe d'autres possibilités qui doivent être examinées.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous avez beaucoup insisté sur l'universalité, le besoin d'accessibilité de chacun à son propre régime de pensions. Je suis certainement d'accord. Mais je ne comprends pas pourquoi vous hésitez à accorder ce même droit à ceux qui travaillent à plein temps au foyer. Je sais que vous avez demandé des études supplémentaires pour en déterminer les coûts. Vous voulez connaître l'incidence de cette proposition. Mais n'êtes-vous pas d'accord, en principe, pour dire que quelque 2.5 millions de personnes, dont la plupart sont des femmes, devraient avoir au moins le droit de cotiser à un régime, comme tous les autres Canadiens?

[*Text*]

Mrs. Rose-Lizee: I think again we feel we are in a society which is in transition between a situation where most women are dependent on a husband, but some of them are not, or most people are not during a part of their lifetime. We think it is linked to changes in the whole fiscal system, the tax system, the married person's exemption, and we think this has to be examined more seriously. There have been a whole series of studies on pension reform, and that question, in our opinion, has not been seriously studied.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The question I was asking was not about cost, and not about . . . I was asking about the principle of individuals' having a pension in their own right.

Mme Brunet: Encore une fois, ce sont les études qui n'ont pas été faites. C'est pour cela qu'on ne peut pas se prononcer là-dessus actuellement.

Mrs. Rose-Lizee: Various members of the coalition have different opinions. We feel we do not have enough information to make a joint decision.

Le président: Je vous remercie pour votre travail et pour votre mémoire. Je pense que nous avons un gros problème dans ce pays, à savoir concilier toutes les

variances of opinion. Thank you very much for appearing.

Le prochain groupe sera La Fédération de l'âge d'or du Québec représentée entre autres par son président, M. François-Urbain Roux.

Pour votre gouverne, nous avons un service de traduction simultanée.

Monsieur Roux.

M. François-Urbain Roux (président de la Fédération de l'âge d'or du Québec): Si vous me permettez, monsieur le président, j'aimerais vous présenter les personnes qui font partie du comité qui a travaillé au dossier.

Ce sont M. Patrice Tardif, retraité et ex-président de la FADOQ, M^me^ Rita Cambron, conseiller social à la Fédération, et M. Gérard Saint-Jean, agent de développement qui, je crois, est observateur dans le moment.

Monsieur le président, la FADOQ, fondée en 1970 par le regroupement des conseils régionaux de l'Age d'or, s'est toujours préoccupée du bien-être de la personne âgée sous tous ses angles, dont celui du revenu.

Notre mouvement compte 160,000 membres à travers la province. Si vous me permettez, monsieur le président, je ne vous lirai pas tout le document qui vous a été transmis; je me contenterai de lire certains passages.

Le président: D'accord.

M. Roux: Actions et résolutions.

A l'occasion de chacun de ses congrès annuels, qui regroupe près d'un millier de participants, le mouvement a proposé à ses membres l'étude en atelier de l'un ou l'autre aspect du

[*Translation*]

Mme Rose-Lizée: Nous estimons que notre société est en pleine transition entre une situation où la plupart des femmes dépendent de leur mari, mais où certaines n'en dépendent pas, et une situation où la plupart des femmes n'en dépendent pas pendant une partie de leur vie. Nous pensons que la question est liée à des changements au sein du régime fiscal, à l'exemption de la personne mariée, et nous pensons que toute la question doit être examinée plus en profondeur. Il y a eu toute une série d'études sur la réforme des pensions, et, à notre avis, cette question n'a pas fait l'objet d'une étude sérieuse.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ma question ne portait pas sur les coûts ni sur . . . Elle portait plutôt sur le principe des pensions pour tout le monde.

Mrs. Brunet: There again, no studies have been done. That is why we do not want to take a stand on this for the present.

Mme Rose-Lizée: Les points de vue des membres de la coalition diffèrent là-dessus. Nous estimons ne pas avoir suffisamment de renseignements pour prendre une décision au nom de toute la coalition.

The Chairman: I would like to thank you for your time and for your brief. I think we have a big problem in this country, namely to reconcile all the . . .

différents points de vue. Merci beaucoup de votre comparution.

The next group will be the Quebec Federation of Senior Citizens, one of whose representatives is its president, Mr. François-Urbain Roux.

For your information, we have simultaneous interpretation.

Mr. Roux.

Mr. François-Urbain Roux (President, Quebec Federation of Senior Citizens): With your permission, Mr. Chairman, I would like to introduce the members of the committee who studied this question.

They are, Mr. Patrice Tardif, who is retired and is the past president of the QFSC; Mrs. Rita Cambron, a social adviser with the federation; and Mr. Gérard Saint-Jean, a development officer, who is an observer at the present time, I believe.

Mr. Chairman, the QFSC, which was set up in 1970 as a result of the merger of various regional councils, has always been concerned about all aspects of the well-being of senior citizens, including their income.

We have 160,000 members throughout the province. If I may, Mr. Chairman, I will simply read some of the passages of our brief and not the full text.

The Chairman: Fine.

Mr. Roux: Actions and resolutions.

At each of its annual conventions, which involve close to 1,000 participants, the federation has set up workshops on some aspect of senior citizens' income and pensions. As a result

[*Texte*]

problème du revenu et des rentes du retraité. Ces études et recherches ont conduit à l'adoption en assemblée générale de certaines résolutions fermes qui ont été à l'époque acheminées vers les autorités compétentes.

Certaines de ces résolutions, telles la prolongation du paiement de l'allocation au conjoint après le décès du conjoint pensionné, l'augmentation mensuelle uniforme du supplément de revenu garanti de 35 dollars pour la personne seule comme pour le couple et d'autres également, ont reçu l'attention des gouvernements, entraînant, depuis une dizaine d'années, une amélioration sensible de la situation des personnes âgées.

Afin de bien mesurer les réalisations de la FADOQ au cours de cette étape, nous avons fait le relevé des principales études et résolutions qui ont eu cours depuis 1976 au sein du mouvement concernant des sujets relatifs au revenu des retraités et dont copies sont jointes au présent document.

Lorsque le Conseil consultatif national sur le troisième âge nous proposait, à l'automne 1981, un sondage à effectuer auprès de nos membres des 950 clubs de l'Age d'or du Québec, nous avons rencontré, dans les 16 régionales différentes, plusieurs centaines de retraités. Notre rapport de compilation au C.C.N.T.A. contient un chapitre sur la sécurité du revenu dont copie est également jointe au présent dossier.

Mémoire sur l'abolition de l'âge de la retraite:

A l'occasion de la présentation d'un mémoire au ministère du Développement social du Québec en septembre 1981 sur l'abolition de la retraite obligatoire à 65 ans, la Fédération de l'âge d'or du Québec a exprimé des opinions et commentaires sur l'instabilité ou la perte d'emploi avant d'atteindre 65 ans, sur l'insécurité quant au revenu à la retraite et sur l'absence d'adaptation du milieu de travail aux besoins du futur retraité. Les références sont aux pages 4, 5 et 6 du mémoire dont copie est également jointe au présent document.

Lueur d'espoir:

Nous souhaitons que nos recommandations, originant des milieux concernés, soient entendues et que le gouvernement puisse présenter une législation qui réponde aux réels besoins des personnes âgées et leur permette une vie décente de citoyens à part entière au-dessus du seuil de pauvreté, sans les exclure d'une participation active à la promotion individuelle et collective de leur mieux-être.

La Fédération de l'âge d'or du Québec présente ces recommandations comme réponse immédiate aux besoins actuels des personnes âgées retraitées, puisqu'elles constituent sa clientèle privilégiée. Cependant, elle se soucie également que des réformes à plus long terme soient apportées afin que les générations de retraités à venir soient aussi adéquatement protégées.

Je demanderais à M^me^ Cambron de continuer.

Mme Rita Cambron (agent de recherche, Fédération de l'âge d'or du Québec):

L'état de la situation:

[*Traduction*]

of this work, some resolutions were adopted by the general assembly, which were then forwarded to the appropriate officials.

Some of these resolutions, such as the extension of the payment of the survivor's allowance, a uniform monthly increase in the guaranteed income supplement of $35 for single persons, couples and others, were looked at by governments, and resulted in a considerable improvement in the situation of senior citizens in the past 10 years.

In order to properly assess the achievements of the QFSC, we have prepared a list of the main studies and resolutions since 1976 on the income of retired persons. Copies of this are attached to our brief.

When the National Advisory Council on Aging asked us, in the fall of 1981, to survey the members of our 950 senior citizens clubs in Quebec, we met with hundreds of retired persons in the 16 regional bodies. Our report to the National Advisory Council on Aging includes a chapter on income security, a copy of which we have also submitted with our brief.

Brief on the abolition of the mandatory retirement age:

In the brief we submitted to the Quebec Department of Social Development in September 1981 on the abolition of mandatory retirement at age 65, the Quebec Federation of Senior Citizens expressed its opinions and comments on employment instability or loss of employment before age 65, income insecurity on retirement and the fact that the workplace is not geared to the needs of people who will be retiring. I am referring to pages, 4, 5 and 6 of the brief, a copy of which we have also submitted.

A ray of hope:

We hope that our recommendations, which were made by the people involved, will be listened to, and that the government will introduce legislation that will meet the real needs of senior citizens and allow them to live a decent life above the poverty line as full-fledged citizens, and not exclude them from actively participating in bettering their lot individually and collectively.

The Quebec Federation of Senior Citizens presents these recommendations as an immediate response to the present needs of retired senior citizens, because, after all, they are its members. However, the federation is also concerned that more long-term reforms be introduced so that future generations are also adequately protected.

I will ask Mrs. Cambron to continue.

Mrs. Rita Cambron (Research Officer, Quebec Federation of Senior Citizens):

The current situation:

[*Text*]

Les prévisions démographiques affirment que d'ici quelques années, le nombre des personnes âgées augmentera considérablement.

[*Translation*]

Demographic forecasts show that the number of senior citizens will increase substantially in the next few years.

• 0950

Le Conseil canadien de développement social, dans un document sur la pauvreté au Canada et dans un autre sur la femme et la pauvreté, déclare qu'un grand pourcentage de personnes âgées vivent sous le seuil de pauvreté et sont, de ce fait, marginalisées en dépit de nombreux programmes spécifiques destinés à les aider.

In a document on poverty in Canada and in another on women and poverty, The Canadian Council on Social Development states that a large percentage of elderly people live below the poverty level and are therefore treated like second-class citizens despite the many assistance programs specifically designed to help them.

Un grand nombre de recherches et d'études ont démontré péremptoirement les besoins des personnes âgées qui se résument en fait aux secteurs suivants:

There is conclusive evidence in research projects and studies that the needs of elderly people are as follows:

1. un revenu suffisant qui permette une vie décente;

1. A revenue high enough for a decent living.

2. un logement convenable;

2. Adequate housing.

3. des soins et des services de santé adéquats axés davantage sur la prévention;

3. Sufficient health care and services that are more prevention oriented.

4. des services sociaux accessibles dès l'apparition d'un problème, avant qu'il ne s'aggrave et ne devienne irréversible;

4. Accessible social services available as soon as a problem arises, before it becomes too serious and eventually irreversible.

5. des loisirs ou des moments et occasions de détente, des rencontres d'amitié, d'occupation du temps libre selon un vaste choix d'activités physiques, intellectuelles, culturelles, spirituelles, incluant les activités volontaires valorisantes et réconfortantes.

5. Recreational and leisure time, friendly encounters, a vast choice of physical, intellectual, cultural and spiritual activities to occupy free time, including constructive volunteer work.

Ces besoins étant identifiés et reconnus, il faut maintenant consacrer autant d'énergies et de ressources humaines et matérielles à inventer et à appliquer des programmes simples qui répondent à ces besoins, non plus de façon théorique et scientifique, loin des personnes, mais dans des contacts personnels, localement, à échelle humaine, avec la participation et la collaboration des personnes âgées elles-mêmes, les premières et les plus concernées.

As these needs have been identified and recognized, human energies and resources and materials must be applied to create and implement simple programs to meet these needs, not just theoretically and scientifically, far removed from the people concerned, but through personal, local contact on a human scale and involving elderly people themselves. After all, they are the people most directly concerned.

Les revenus de retraite des femmes: une priorité.

Pensions for women must be a priority.

Les femmes, c'est maintenant reconnu, sont les grandes perdantes en ce qui concerne les régimes de retraite.

It is now recognized that women are the big losers where pensions are concerned.

Parce que la plupart de celles qui ont atteint aujourd'hui l'âge de la retraite ne sont pas allées sur le marché du travail, (elles avaient trop d'ouvrage comme l'a si finement déclaré Yvon Deschamps), elles se retrouvent démunies, sans ressource aucune, si par malheur elles ont perdu leur mari et soutien financier avant d'atteindre 60 ans.

Most of them reached retirement age without ever having entered the labour force, because they had too much work, as Yvon Deschamps so subtly pointed out. They find themselves impoverished, with no resources if they were so unfortunate as to lose their husband and their financial support before the age of 60.

C'est une priorité et une question de justice à rétablir que de traiter avec plus d'égards et de respect les milliers de femmes de 60 ans et plus qui vivent sous le seuil de pauvreté du simple fait qu'elles n'ont pas eu ou n'ont plus de soutien financier. Exclues du marché du travail rémunéré et donc du droit de contribution à des régimes de rentes privés ou publics, victimes de l'inexistence des clauses d'indexation et de réversion des régimes d'alors, les femmes seules, en dépit des précieux services rendus à la société à l'époque des familles nombreuses, avant la création des garderies, des camps de vacances, des services d'éducation et de santé gratuits et même de la sécurité sociale, se retrouvent les plus démunies. Elles ne demandent

This is a priority, a wrong that must be righted. Thousands of women aged 60 and over must receive more consideration and respect than being forced to live at poverty level merely because they have no financial support. Excluded from salary earnings, and thus, from the right to participate in private or public pension plans, victims of the absence of indexing and of survivor benefits under the old plans, single women found themselves in the most impoverished state. All this, despite the precious services they rendered to society by bringing up large families before there were day care centres, summer camps, educational services and free health and social security. They are not asking for charity, but only for their due for services

[*Texte*]

pas la charité, mais leur dû pour services rendus. Dans certains pays, comme la France par exemple, on reconnaît la participation nationale des femmes mères de famille et, selon le nombre d'enfants qu'elles ont éduqués, elles peuvent toucher des prestations de retraite avant l'âge de 65 ans.

La Fédération de l'âge d'or du Québec ne veut pas se poser en spécialiste, mais soumet ces réflexions afin que des spécialistes, tenant compte de ce contexte particulier d'un passé assez récent, trouvent des solutions valables, sans oublier non plus l'urgence de la situation. Ces femmes déjà âgées, négligées depuis trop longtemps, ne peuvent attendre; les années leur sont comptées. Une politique d'exception à leur endroit est urgente et nécessaire, puisqu'une politique nouvelle favorable aux femmes de 40 ans, qui ont vécu et vivent dans un autre contexte, ne leur conviendrait pas.

L'implication de la famille et du milieu dans la solution des problèmes de santé et de bien-être des aînés.

Autrefois, la période du vieillissement se vivait paisiblement et sans heurt; chacun continuait ses activités habituelles à son rythme, selon ses forces, en les adaptant au besoin.

Aujourd'hui, en 1983, à cause des changements technologiques, des travailleurs dans la cinquantaine se retrouvent prématurément chômeurs retraités et, comme d'autres, à cause de l'inflation, voient leurs revenus considérablement diminués, alors que leur espérance de vie après la retraite se prolonge de 15 à 20 ans.

Il est impensable que l'État-Providence puisse seul assumer le coût social de pareille situation. Le morcellement et la catégorisation de nombreux programmes sociaux, par ailleurs insuffisants, doivent faire place d'urgence à une politique globale du vieillissement qui devrait normalement s'appuyer sur une politique globale de la famille.

Maintenant, je vais en venir aux recommandations de la Fédération de l'âge d'or du Québec.

La Fédération de l'âge d'or du Québec et ses 18 Conseils régionaux recommandent:

1. Le maintien de l'indexation et de l'universalité du programme de la pension de sécurité de la vieillesse;

2. une amélioration immédiate et substantielle des régimes publics de pensions afin d'assurer aux personnes âgées un revenu minimum décent qui les place au-dessus du seuil de pauvreté;

3. l'abandon ou l'amélioration de certains programmes supplétifs ou mesures fragmentaires d'aide dont les coûts de production, d'opération et de distribution absorbent la majeure partie des crédits alloués;

4. l'indexation, la réversion et la transférabilité de tous les régimes privés de retraite qui ne les ont pas encore accordées;

5. la non-discrimination dans les contributions hommes-femmes;

6. l'élimination de la discrimination dans le programme d'allocation au conjoint à l'égard des célibataires et des veuves qui ont entre 60 et 64 ans;

[*Traduction*]

rendered. In countries like France, the social contribution of mothers of families is recognized and, depending on the number of children they raised, they are eligible for pension benefits before 65 years of age.

The Quebec Federation of Senior Citizens does not pretend to be an expert. We just submit these thoughts so that specialists will take a special situation in the very recent past into account and find valid solutions, keeping in mind all the while the urgency of the situation. These women are already elderly and have been neglected for a long time. They cannot wait, their years are numbered. A special policy for them is urgent and necessary. A new policy aimed at 40 year old women who have lived in another age would not suit them.

Family and societies involvement in solving the health and welfare problems of senior citizens.

In the past, people grew old peacefully and smoothly. Everyone continued his or her normal activities at his or her pace, adapting strength to need.

Today, in 1983, technological change has meant that 50 year old workers are prematurely retired, and others, because of inflation, experience a significant drop in income while their life expectancy after retirement is between 15 and 20 years.

The state provider cannot be expected to bear the entire social cost of this situation. The multitude of divided, categorized social programs, inadequate in any case, must be replaced immediately by a comprehensive policy on aging based on a global family policy.

This brings me to the recommendations of the Quebec Federation of Senior Citizens.

The Quebec Federation of Senior Citizens and its 18 regional councils recommend:

1. The maintenance of indexing and the universality of the old age security pension;

2. An immediate and substantial increase in public pension plans to provide senior citizens with a decent minimum revenue that brings them above the poverty level;

3. The elimination or improvement of certain supplementary programs or fragmented assistance measures whose cost of production, operation and delivery absorb most of their budget;

4. That all private pension plans contain indexing, reversion, and portability clauses where applicable;

5. Nondiscrimination in pension contributions;

6. The elimination of discrimination towards single women and widows between the ages of 60 and 64 where the spouse allowance program is concerned;

[*Text*]

7. la reconnaissance de la contribution sociale de la femme au foyer par un droit d'exclusion pour les périodes consacrées à l'éducation des enfants de 0 à 12 ans (cela inclut entièrement l'école primaire);

8. la reconnaissance du droit d'exclusion pour les années consacrées aux soins des personnes âgées ou handicapées;

9. l'intégration au régime pour les femmes collaboratrices du mari; je ne sais pas si c'est accordé partout au Canada, mais ce l'est au Québec;

10. l'intégration aux régimes de rentes des employés à temps partiel qui sont le plus souvent des femmes, afin de leur permettre de cotiser selon certaines modalités;

11. la réduction du nombre des années de participation au régime pour les femmes qui sont retournées sur le marché du travail après avoir élevé leur famille (à 45 ou 50 ans) afin qu'elles puissent bénéficier du maximum;

12. le partage obligatoire et automatique des crédits au moment d'un divorce ou d'une séparation;

13. la conversion possible des journées maladie accumulées en journées préretraite;

14. un mécanisme de participation des travailleurs à la gestion des régimes privés.

The Chairman: First of all, Mrs. Cambron, on behalf of the committee, let me thank you and Mr. Roux and Mr. Tardif. I know I met Mr. Tardif before—I believe it was in Ottawa—some time during the spring. I realize that, as do a lot of groups, you do not have the same resources as many large national organizations do, so I can appreciate the work that goes into creating the brief. So often we take a look and it is maybe 10 pages long, but we know how many meetings you have gone through having discussions to have your group come together on common positions. We just want to thank you for the time your organizations spends, not only on the pension issue but on the work you do for elderly people in the Province of Quebec on issues other than the pension one.

I am going to call on some of the members for questioning and then, if I have time, I would like to ask some questions as well. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. As you said, I think these people before us, *la Fédération de l'âge d'or du Québec*, are to be congratulated, not just on the presentation this morning but on the work they have done over the years and the many presentations they have made before governments at different levels. Mrs. Killens and Mr. Desmarais have also mentioned to me privately how important they are in representing the seniors in this province.

I just have a couple of questions on the recommendations on page 9. With regard to number 3, to abandon certain supplementary programs, could you elaborate on that a bit?

M. Roux: C'est la question embêtante, madame, vous rappelez-vous? C'est au sujet de 3, soit l'abandon de certains programmes supplétifs ou mesures fragmentaires d'aide dont les coûts de production . . .

[*Translation*]

7. That the social contribution of women at home be recognized by an exclusion right for the time devoted to rearing children until the age of 12 (this includes the entire primary school period);

8. The recognition of an exclusion right for years devoted to caring for elderly or handicapped persons;

9. Participation in the plan for women who assist their husbands; (I do not know whether this is offered everywhere in Canada but it is in Quebec);

10. The inclusion of part-time employees, most often women, in pension plans where the amount of contribution would be specified according to certain terms and conditions;

11. The reduction of the number of years of participation in the pension plan for women who have re-entered the labour force after raising a family (at the age of 45 or 50) to enable them to reap maximum benefits;

12. Mandatory and automatic credit splitting in the case of divorce or separation;

13. The possibility of converting accumulated sick leave into preretirement days;

14. A mechanism allowing employees to be involved in the management of private plans.

Le président: Madame Cambron, au nom du Comité, permettez-moi de vous remercier, ainsi que MM. Roux et Tardif. Je crois avoir fait la connaissance de M. Tardif à Ottawa, au printemps. Comme bon nombre de groupes, vous n'avez pas les mêmes ressources que les grands organismes nationaux; alors, je tiens à vous dire que j'apprécie beaucoup le travail que vous avez consacré à la rédaction de ce mémoire. Même s'il ne contient que 10 pages, nous nous doutons du nombre de réunions et de discussions qui ont eu lieu afin d'arriver à cette position commune. Nous reconnaissons le temps consacré par votre organisme, non seulement à l'étude de cette question des pensions, mais également au travail fait au nom des personnes âgées de la province de Québec.

Je vais donner la parole aux membres qui souhaitent poser des questions, et si le temps le permet, j'aimerais vous en poser également. Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Je me joins à vous pour féliciter la Fédération de l'âge d'or du Québec, non seulement de son exposé, ce matin, mais du travail qu'elle effectue depuis des années et des nombreuses interventions qu'elle a effectuées à différents niveaux de gouvernement. M^me^ Killens et M. Desmarais m'ont déjà fait part, en privé, de l'importance du rôle qu'elle joue dans la représentation des personnes âgées de la province.

Je voudrais poser quelques questions sur les recommandations qui figurent à la page 9. En ce qui a trait à la recommandation numéro 3, l'abandon de certains programmes supplétifs, pourriez-vous nous apporter des précisions là-dessus?

Mr. Roux: That is the touchy one, you remember, Mrs. Cambron? Number three is the recommendation suggesting that certain supplementary programs or fragmented assistance measures be abandoned . . .

[*Texte*]

• 1000

Mme Cambron: Pourrais-je répondre au sujet de la recommandation nº 3 concernant les programmes? Je vous citerai quelques exemples.

Il existe, par exemple, l'allocation au logement ici, au Québec, le Programme logisrentes qui ne fait que donner des miettes, si on veut, à une petite portion de la population alors que si les gens avaient un revenu plus confortable, ils pourraient davantage se loger convenablement. Il y a aussi des programmes qui aident les gens de façon fragmentaire. Ils sont insuffisants parce que les gens ne savent pas où s'adresser pour obtenir de l'information sur ces programmes. Les gens, les personnes âgées en particulier, sont incapables de se renseigner à savoir où s'adresser; ils ne sont pas capables de remplir les formulaires qui sont souvent très compliqués et très longs.

• 1005

Donc, les personnes se découragent et ils ne demandent plus ces programmes-là. C'est à ce niveau qu'on dit qu'ils sont insuffisants et fragmentaires. Si les personnes avaient un revenu plus important, ils pourraient eux-mêmes combler leurs besoins personnels.

Dans le domaine des affaires sociales, on a des gratuités pour certains appareils auditifs, des prothèses dentaires ou autre chose, mais certaines personnes n'ont pas besoin de cela et ils auraient besoin d'autre chose. S'ils avaient un revenu plus important, ils pourraient choisir et ils pourraient vraiment répondre à leurs propres besoins.

Je ne sais pas si cela répond à votre question, monsieur? C'est dans ce sens que je vois la recommandation nº 3. C'est aussi une façon de créer une dépendance que d'offrir 10 ou 15 programmes fragmentaires. On crée la dépendance des citoyens plutôt que de leur donner un montant plus global qu'ils pourraient administrer à leur façon, selon leurs besoins.

Est-ce que cela répond à votre question, monsieur.

M. Weatherhead: Oui. Merci.

J'en viens maintenant à votre recommandation nº 6.

In English, it is the elimination of discrimination between the sexes in the programs for those between 60 and 64. Could you explain that to us?

M. Roux: Si j'ai bien interprété les propos de Mme Cambron, à l'heure actuelle, lorsque le conjoint décède, si la veuve est âgée de 60 à 64 ans, eh bien, elle est privée d'une pension. Donc, à cet âge là, elle est dépourvue cette personne-là. C'est une classe qui, selon nous, mérite une attention tout à fait spéciale.

Mr. Weatherhead: Thank you. *Merci.*

The Chairman: Do any other members want to ask a question?

We have had numerous groups. You are aware we only have certain amounts of dollars to be directed to the poverty issue, largely for people over 65 today—women, single. Do you have any recommendations as to how we can better target those moneys? If we are going to make a recommendation, as an

[*Traduction*]

Mrs. Cambron: I could perhaps answer your questions concerning recommendation 3 on programs. I will give you some examples.

There is the housing subsidy program known as *Programme logisrentes*, which gives very little money to a small portion of the population, whereas if the same population had higher income they could afford better housing. There are also programs which give help in a fragmentary way. People do not know where to go for information on these programs, particularly senior citizens. Some do not know how to complete the forms which are very often too complicated and too long.

People get discouraged and do not apply anymore. That is why we say that these programs are insufficient and fragmentary. If people had a higher income they would be able to look after themselves, after their own needs.

As far as social affairs are concerned, people can get free hearing aids, free dentures, and so on; however, some people do not need these, but might need something else instead. If their income was more substantial, they would be able to choose what they really need.

I do not know if this answers your question, but this is how I see recommendation number three. We could also say that with a bunch of fragmentary programs, you create dependency; people should have big amounts of money made available to them which they could then manage according to their needs.

Does this answer your question, sir?

Mr. Weatherhead: Yes. Thank you.

I would now like to turn to recommendation number six.

Il s'agit de l'élimination de la discrimination entre les sexes dans les programmes qui s'adressent aux personnes de 60 à 64 ans. Pourriez-vous nous expliquer cette recommandation?

Mr. Roux: If I understood what Mrs. Cambron said, when the spouse deceases and his widow is 60 to 64 years of age, she is deprived of a pension. She then falls in a category which would warrant special attention.

M. Weatherhead: *Thank you.* Merci.

Le président: Y a-t-il d'autres membres qui voudraient poser des questions?

De nombreux groupes sont venus témoigner. Vous savez que nous disposons seulement d'un certain montant pour régler ce problème de la pauvreté, problème qui est particulièrement important dans le cas des personnes de 65 ans aujourd'hui, et des femmes seules de ce groupe d'âge. Auriez-vous des

[*Text*]

example, to bring single people over the age of 65 at least up to the Statistics Canada poverty line, if that is going to cost roughly $2 billion, we want to make sure if we are going to spend the $2 billion that, first, it goes to the right people and, second, that there would not be, for instance, corresponding drops by provincial governments in their top-up programs.

M. Roux: Honnêtement, je ne crois pas que soyons allés aussi loin dans nos études.

Le président: Monsieur Tardif.

M. Patrice Tardif (La Fédération de l'âge d'or du Québec): Eh bien, si vous me le permettez, je voudrais vous remercier de l'attention que vous portez à nos propos. Je voudrais de plus souligner que nous apprécions, nous de la Fédération de l'âge d'or du Québec, le fait que le gouvernement fédéral veuille recueillir des renseignements à la source. Nous apprécions cela.

La Fédération de l'âge d'or possède une banque de talents qui ne sont pas suffisamment exploités. Nous avons des compétences très nombreuses qui offrent leurs services bénévolement aux divers gouvernements, que ce soit fédéral, provincial ou même municipal mais on ne nous consulte pas suffisamment. Nous sommes mis en face des faits accomplis trop souvent. Ce n'est pas une critique je fais, loin de là, mais vous nous demandez des suggestions et nous vous en soumettons quelques-unes. Nous sommes ouverts à la discussion.

Je suggère, et je l'ai déjà suggéré d'ailleurs lorsque j'étais président de la Fédération, je suggère, donc, que le gouvernement fédéral forme un comité ad hoc permanent qui pourrait être représenté par différents ministres ou sous-ministres qui, eux, représenteraient tous les partis politiques, de façon à ce que les personnes âges ne servent pas de cobayes aux dicussions politiques et soient un enchérissement qui n'a généralement pas de lendemain. Nous suggérons à nouveau, comme nous l'avons déjà suggéré, la formation d'un tel comité ad hoc, auquel seraient appelés à siéger un, deux ou trois représentants de la Fédération de l'âge d'or, laquelle offre ses services gratuitement. On pourrait leur payer leur dîner et leurs dépenses, c'est tout. On ne réclame pas $900 par jour, nous, pour servir. On offre nos services gratuitement. Alors, pourquoi ne les utilise-t-on pas plus souvent? Ce n'est pas une critique, encore une fois, mais c'est une question qui, à mon sens, est opportune.

Deuxièmement, nous de la Fédération de l'âge d'or croyons que pour être un citoyen à part entière, nous ne devons pas toujours dépendre des gouvernements. A la Fédération, nous avons le souci premier de ne jamais creuser le fossé qui sépare les générations. Il ne faut pas oublier que chaque fois que vous déchargez les épaules du père, automatiquement vous chargez les épaules du fils. Au bout de la ligne, de la gratuité, ça n'existe pas! Il y a toujours quelqu'un qui paie. Et l'État providence, moi, je n'y crois pas. Je le dis franchement. Nous croyons, à la Fédération, que l'État doit jouer un rôle supplétif et non pas se substituer aux individus dans tous les domaines.

[*Translation*]

recommandations à formuler sur la façon de mieux utiliser cet argent? Dans le cas où nous recommanderions, par exemple, que toute personne seule ayant atteint 65 ans jouisse d'un revenu égal à ce qui constitue le seuil de la pauvreté, il en coûtera environ 2 milliards de dollars au pays. Nous voulons nous assurer tout d'abord que cet argent va aux bonnes personnes, deuxièmement, qu'en augmentant la contribution fédérale, les gouvernements provinciaux n'arrêteraient pas de verser les sommes complémentaires qu'ils versaient jusqu'à présent.

Mr. Roux: Frankly, I do not think that we have studied the matter to that degree.

The Chairman: Mr. Tardif.

Mr. Patrice Tardif (*La Fédération de l'âge d'or du Québec*): Please, allow me to thank you for listening to what we have to say. *La Fédération de l'âge d'or du Québec* appreciates the fact that the federal government wants to gather information on this matter from the source.

The *Fédération de l'âge d'or du Québec* has a pool of expertise not sufficiently drawn upon. We have quite a few experts who work as volunteers and can offer their services to the different governments, federal, provincial, and even municipal, but who are not consulted enough. Very often, we are put before a fait accompli. This is not a criticism on my part, far from it, but since you are asking for some suggestions, we are giving them to you. We are open for discussion.

My first suggestion is this, and I already made it when I was president of the federation: I suggest that the federal government strikes a permanent ad hoc committee on which would sit several ministers or deputies who would represent all political parties, so that senior citizens would not be used as ginny pigs or as pawns. On this committee there would be two or three representatives from *La Fédération de l'âge d'or*. The federation offers its services free. Only the food and lodging would have to be paid. We do not ask for $900 per day to offer our services, those are free, as I said. Why then are they not used more often? I repeat, this is not a criticism, but a simple question which seems to me to be very timely.

Our second point is that we think that citizens should not be always dependent on governments. The federation does not want to be responsible for widening the generation gap. Nothing is free, and if you take the load off the back of the father, you automatically put it on the shoulders of his son. We do not believe in a welfare state. We believe that the state is only there to supplement, to give a helping hand, but not to replace. Private business must remain "sacred" up to a certain point, and I am not ashamed to use this word. We approve of the government helping people only if it is necessary. We are willing to help people who will retire in the next 25 to 30 years,

[*Texte*]

Le domaine privé, les affaires privées, doivent demeurer autant que possible — et j'emploierai le mot — «sacrées»jusqu'à un certain point. Nous approuvons l'aide qu'accorde le gouvernement mais où c'est nécessaire. Nous voulons bien aider ceux qui prendront leur retraite d'ici 25 ou 30 ans, mais nous sommes d'abord soucieux pour ceux qui ont 75 et 80 ans et qui courent la chance de ne plus être là dans 30 ans. Par conséquent, il y a un besoin immédiat. Vous savez, la retraite ça vient plus vite qu'on pense! Cela peut même se produire à l'occasion d'une élection générale! Chacun d'entre vous pourrait devenir un retraité prématuré, ça peut arriver! On ne sait jamais.

The Chairman: Especially politicians!

• 1015

M. P. Tardif: Oui, oui, je connais cela. Nous nous occupons aussi des préretraités; nous nous faisons beaucoup de souci à ce sujet. Nous pensons également que toute la politique du gouvernement fédéral, tout comme celle du provincial, doit être basée sur la protection de la famille. Un des maux dont souffrent les personnes âgées, c'est justement la dislocation des familles, causée par le divorce ou encore par les mortalités ou par tout ce que vous voudrez. La famille a toujours été la cellule qui a fait des nations fortes. Dans le cas des personnes âgées, je pense qu'il faudra une législation globale.

On ne peut pas parler de revenu sans parler en même temps de dépenses. On ne peut pas parler non plus de besoins sans en même temps regarder où on va prendre les sources pour les alimenter. Cela veut dire qu'il faut une législation globale, et c'est d'ailleurs ce que propose le Livre vert.

Le président: M^me^ Flora MacDonald désire poser des questions.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just want to explore one area which has been raised. We all know there are only a certain number of dollars to go around, and certain priorities have to be accorded. We are also very well aware there are people who are today over the age of 65 and who are in very real need; mainly, as has been said, women. The committee has heard about, and we have no doubt about, the need to accord that group some priority in assistance.

But I want to take a look at this other group you have mentioned, between the ages of 60 and 65. Again, they are primarily women, who are single, who are widowed, who have no or very little income, and who in fact do not have the same resources as somebody at the age of 65. They do not have access to the Old Age Pension, they do not have access to the Guaranteed Income Supplement.

Could you give us, from your experience of your organization around the province, some indication of how acute you think the need is to support single individuals in this category?

Mme Cambron: Il est vrai que la priorité doit être donnée aux femmes seules entre 60 et 65 ans. Depuis plusieurs années, aux congrès de l'Age d'or, nous présentons une résolution dans ce sens-là. Evidemment, le besoin des femmes peut être différent si elles habitent une grande ville où les loyers sont

[*Traduction*]

but we first want to look after people who are 75 or 80 years old and who will probably not be there 30 years from now. The need is therefore immediate. As you know, retirement is never that far away. It could even happen to some people after a general election! Each one of you could become retired before it is time, one never knows.

Le président: Spécialement les politiciens!

Mr. P. Tardif: I know all that. We are also greatly concerned about people who are about to retire. We feel that federal as well as provincial policies should be based on the protection of the family. Old people suffer among other things from family dislocation caused by divorce, death, etc. The family has always been the cornerstone of strong nations. A global legislation will be necessary to meet the needs of senior citizens.

Revenues cannot be dissociated from expenses nor needs from resources. This requires a global policy as proposed in the green book.

The Chairman: Miss Flora MacDonald has a few questions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Chacun sait que les moyens étant limités, il faut établir un ordre de priorité. Nous savons par ailleurs que de nombreuses personnes âgées de plus de 65 ans, dont une majorité de femmes, vivent dans le besoin. C'est donc à ces personnes qu'il faut venir en aide en priorité.

Mais je voudrais me pencher un instant sur un autre groupe que vous avez évoqué, à savoir les personnes âgées de 60 à 65 ans, constitué essentiellement de femmes, célibataires ou veuves, ayant des revenus très faibles, souvent inférieurs à ceux des personnes ayant dépassé 65 ans d'âge. En effet, entre 60 et 65 ans, on n'a pas encore droit à la pension de vieillesse ni au supplément de revenu garanti.

D'après votre expérience, dans quelle mesure est-il urgent que nous venions en aide à cette catégorie de personnes?

Mrs. Cambron: Priority should indeed be given to helping single women aged 60 to 65. We have been tabling resolutions to that effect for several years at the Senior Citizens conferences. The needs of these women differ, of course, according to whether they live in big cities, where rents are very high, or in the country, where rents are cheap.

[*Text*]

élevés ou si elles habitent à la campagne où elles peuvent se loger à meilleur compte.

Je pense qu'il y a une injustice dans le programme de l'allocation au conjoint, qui limite ce programme pour les femmes de 60 à 65 ans; elles ont cette allocation-là uniquement quand elles ont un mari qui a plus de 65 ans et qui est déjà pensionné. On croit que c'est une grave injustice, parce que celle qui n'a jamais eu de mari ou celle qui n'en a plus se trouve privée, d'abord de la présence de ce mari, et ensuite d'une aide financière. Tout le monde sait que quand les personnes vivent en couples, il y a beaucoup de dépenses qui sont communes: le loyer, l'électricité le chauffage. Ce n'est qu'une dépense et ils ont deux revenus. Quand la personne est seule, c'est le même loyer, c'est le même téléphone, c'est le même chauffage, c'est la même électricité, et elle n'a qu'un revenu. Nous avons suggéré que l'allocation au conjoint soit en quelque sorte abolie et que toutes les femmes seules qui ont des revenus modestes puissent, à partir de 60 ans, recevoir une aide financière quelconque. Monsieur parlait tout à l'heure d'aller chercher les 2 millions de dollars.. De toute façon, ces femmes-là ne peuvent pas vivre de rien; elles vont à l'aide sociale. À l'aide sociale, c'est encore l'argent du public qui se trouve à les aider à vivre, mais c'est peut-être plus humiliant pour une femme d'aller à l'aide sociale que de recevoir à la maison une allocation quelconque, tout comme une femme qui a eu un mari pensionné et qui continue à recevoir l'allocation au conjoint. De toute façon, c'est de l'argent qui vient du public, dans l'un comme dans l'autre cas.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just one final question. Could you tell me what the social assistance in this province would amount to for a woman who, say, is between the ages of 60 and 65, who has no other means of income, whose husband had died when she was perhaps 55 or 58, and who simply must rely on that one source; that is, social assistance? Do you have any idea of how much she would receive a month?

Mme Cambron: Je ne sais pas exactement le montant. Je pense que c'est environ 300 dollars, mais je ne sais pas exactement le montant. Ce n'est pas au-dessus du seuil de pauvreté, vous pouvez en être sûre. C'est peut-être à peu près le même montant qu'a une personne qui reçoit 250 dollars de pension de vieillesse plus le revenu garanti. Réellement, je ne sais pas le montant exact.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Madame *in the audience seems to know the amount.* Vous savez le montant, madame?

Ms Gaetane Riendeau-Leclerc (Member, AQDR Hochelaga-Maisonneuve: Quebec Federation of Senior Citizens): I happen to be a widow. My husband died 12 years ago. I receive an amount which is $241 a month—not exactly, sorry—*C'est la Régie des rentes du Québec. C'est l'allocation au conjoint.* I do not know how you say that in English.

To supplement this, because that is not sufficient and I have no other income and no other way of earning my living now, because I am not in a position, at my age and everything . . . When you get to a certain age, you cannot apply for any job,

[*Translation*]

There is an injustice in the spouse allowance program in that women aged 60 to 65 can only get this allowance if their husbands are over 65 and on a pension. This is a grave injustice. Single and widowed women are doubly penalized, having lost their husbands and financial support at the same time. We all know that it is cheaper living as a couple and sharing such expenses as rent, electricity and heating, which are paid out of two incomes. For a person living alone, bills for rent, telephone, heating and electricity are the same, though she has a single income. We have therefore proposed that spousal allowances be eliminated and that all women living alone on low incomes get some kind of assistance starting at age 60. These women have to have something to live on, so they go to social assistance, which is also paid out of public money; however, it is more humiliating for a woman to get social assistance than receiving a cheque for an allowance just as a woman whose husband retired continues to receive spousal allowance. In both cases, the money comes out of public funds.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une dernière question. Quel serait le montant de l'assistance sociale, dans la province, pour les femmes âgées de 60 à 65 ans n'ayant pas d'autre source de revenu, dont le mari est décédé, mettons, à 55 ou 58 ans, et pour lesquelles l'assistance sociale est l'unique source de revenu? Combien ces femmes toucheraient-elles par mois?

Mrs. Cambron: I do not know the exact amount. I would think it would be about $300. You can be sure it would not be above the poverty line. It would probably add up to the same amount as the $250 old age pension plus the GIS. I do not know the exact amount.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Madame, dans la salle, semble le connaître.* Do you know the amount?

Mme Gaétane Riendeau-Leclerc (membre, A.Q.D.R. Hochelaga-Maisonneuve, Fédération de l'âge d'or du Québec): Je suis veuve depuis 12 ans. Je touche $241 par mois de la Régie des rentes du Québec. *It is a spouse allowance.* C'est ainsi qu'on dit cela en anglais?

Comme ce n'est pas assez, que je n'ai pas d'autre revenu et que je ne peux pas non plus trouver de l'emploi, car ce n'est pas facile à mon âge, même si on a de l'expérience—et d'ailleurs, ma santé ne me le permet pas—je touche donc $241, plus la

[*Texte*]

although you have experience. And my health is not so good that I can. So I get this $241 plus the difference between . . . The total amount of the social welfare would be $409 for last month. Previous to that, it was $403. There was a raise of $6 last month. That is the way we get our increases: little amounts at a time.

I just wanted to point out this fact. There are many women in my case; and imagine, I have to wait until I am 65 to get something.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Your total income, then, is about $400 a month, or less than $5,000 a year?

Ms Riendeau-Leclerc: Yes, it is.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That does not need very much explanation. We can imagine just how tough it is.

Ms Riendeau-Leclerc: I know. And the reason maybe I can have something to wear is that sometimes my children—I have six of them—one at a time give me a little present; and I shop around for bargains.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much, indeed.

Ms Riendeau-Leclerc: Thank you very much.

The Chairman: Thank you for coming forward.

In many ways, the questioning Miss MacDonald has raised is one we found all across the country: With limited resources, we recognize we are going to have to target our funds properly. To a large extent, the problems between the ages of 55 and 65 are at least as bad as, if not worse than, those, because once you qualify by age at age 65, in many cases, while I am not suggesting it is rich beyond reasoning . . . the amount of money—but certainly the people between the ages of 55 and 65 are at least as badly off. Once you qualify by age at age 65, and I am not suggesting that it is . . . But certainly, the people between the ages of 55 and 65 do not even qualify for Old Age Security, and therefore, their issue of poverty is that much more.

• 1025

On behalf of the members of the committee, I would like to thank you again for your presentation here this morning. I am sure the dialogue Mr. Tardif has mentioned should be maintained; I am sure it will. This issue is not going to go away. I do not expect our report is going to solve the problems overnight, and for that reason, there is going to be much more dialogue required between legislators and the elderly over the age of 65.

Thank you for your contribution.

Le prochain groupe à comparaître est l'Association féminine d'éducation et d'action sociale. M^me^ Lise Paquette, qui est la présidente générale de l'Association, est ici.

Bonjour, madame!

[*Traduction*]

différence, ce qui donne un total de $409, que j'ai touché le mois dernier, contre $403 avant, soit une augmentation de $6. On nous augmente donc au compte-gouttes.

De nombreuses femmes se trouvent dans ma situation. Je devrai attendre d'avoir 65 ans pour obtenir davantage.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous touchez donc environ $400 par mois, soit moins de $5,000 par an?

Mme Riendeau-Leclerc: C'est exact.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Cela se passe d'explication. Cela ne doit pas être facile de se débrouiller.

Mme Riendeau-Leclerc: À qui le dites-vous. Si j'ai de quoi m'habiller, c'est que je reçois de temps à autre des petits cadeaux de l'un ou l'autre de mes six enfants; je cherche aussi les occasions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci beaucoup.

Mme Riendeau-Leclerc: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Merci beaucoup.

M^lle^ MacDonald a soulevé une question essentielle, à savoir comment utiliser au mieux les fonds dont nous disposons, étant donné que nos moyens sont limités. Il semblerait que la situation financière des personnes âgées de 55 à 65 ans est encore plus lamentable que celle de personnes ayant atteint 65 ans, même si c'est loin d'être le pire. A partir de 65 ans, on a au moins droit aux prestations de la sécurité de la vieillesse, ce qui n'est pas le cas pour les personnes âgées de 55 à 65 ans, et dont la situation est donc souvent encore plus précaire.

Au nom des membres du Comité, je tiens à remercier les témoins de leur intervention. Nous allons certainement veiller à maintenir le dialogue évoqué par M. Tardif. Je ne m'attends pas néanmoins à ce que notre rapport apporte une solution magique à ce problème; aussi bien, le dialogue devra se poursuivre entre le législateur et les personnes du troisième âge.

Merci pour votre contribution.

Our next witness is *l'Association féminine d'éducation et d'action sociale*. Its president is Madam Lise Paquette.

Good morning, Madam Paquette.

[*Text*]

Good Morning, Mrs. Paquette. I know you have been in the audience since the beginning, so you have some idea of the format. Perhaps you could give us an overview of your position, which then allows members of the committee some time for questioning. If you could follow that, it would help us out quite a bit.

Mme Lise Paquette (présidente générale, Association féminine d'éducation et d'action sociale): Monsieur le président, comme représentantes de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, nous sommes heureuses d'avoir l'opportunité de vous présenter notre mémoire concernant certaines recommandations adoptées par nos membres dans le cadre de la réforme des régimes de pensions.

Permettez-moi tout d'abord de vous présenter mes collaboratrices: tout d'abord, M^me^ Marie-Claire Lussier qui vient de terminer un mandat de quatre années comme conseillère à l'exécutif provincial et qui agit, à l'AFEAS, comme personne ressource sur ce dossier. M^me^ Lussier a travaillé avec les représentantes des diverses associations qui font partie de la coalition. Il y a également M^me^ Lise Houle qui est une permanente au secrétariat provincial à titre d'agente d'information.

L'AFEAS, comme il est mentionné dans notre mémoire, est une association de plus de 35,000 membres répartis dans la province de Québec au sein de 600 cercles locaux.

Par l'éducation, l'AFEAS éveille ses membres à leurs responsabilités et les incite à réaliser une action sociale en vue de la promotion de la femme et de l'amélioration de la société.

Confiante dans la crédibilité acquise et toujours grandissante auprès des instances décisionnelles, l'AFEAS poursuit son action sociale en prenant position sur différents sujets d'actualité et principalement sur des points concernant la condition féminine. Aussi, c'est avec fierté qu'elle voit certaines de ses recommandations retenues par les autorités gouvernementales.

Quoique certains dossiers ont cheminé avec succès, d'autres ont beaucoup de chemin à parcourir avant d'atteindre l'objectif poursuivi.

Dans plusieurs domaines, les membres constatent que les femmes vivent des situations d'injustice, qu'elles n'ont pas accès aux programmes offerts à la population, qu'elles vivent dans un état d'insécurité au plan financier, qu'elles se retrouvent souvent très pauvres à la retraite, où la situation est encore plus difficile.

C'est donc bien avant la parution du Livre vert que les femmes se sont préoccupées de la pauvreté des femmes au moment de la retraite, particulièrement des femmes seules.

Depuis longtemps cette inquiétude s'exprime par des recommandations cherchant à améliorer cette situation. La réforme proposée par le gouvernement du Canada donne l'opportunité de nous pencher davantage sur ce dossier, d'avoir un portrait plus global et de connaître les points de vue de divers groupes.

[*Translation*]

Bonjour, madame. Vous avez suivi nos délibérations depuis le début de la réunion; vous savez donc plus ou moins à quoi vous en tenir. Je vous demanderais donc de résumer votre point de vue, après quoi les membres du Comité pourront vous poser des questions.

Mrs. Lise Paquette (President, *l'Association féminine d'éducation et d'action sociale):* Mr. Chairman, as representatives of *l'Assocation féminine d'éducation et d'action sociale*, we are pleased to have this opportunity to make a presentation, containing our members' recommendations on pension reform.

I would first of all like to introduce the members of the delegation. First of all, Madam Marie-Claire Lussier, who has just completed a four-year mandate as adviser to the provincial executive and who has been the association's resource person on pension reform. Madam Lussier worked with the representatives of the various associations making up the coalition. Then there is Madam Lise Houle, information officer with the provincial secretariat.

The AFEAS has more than 35,000 members in the Province of Quebec, working within 600 local groups.

Through education, the AFEAS sensitizes its members to the responsibilities and encourages them to undertake social activities in order to promote women and improve society as a whole.

Confident in its ever growing credibility with the decision-making powers, the AFEAS pursues its social action by taking a stand on a variety of topical questions and mainly those dealing with the status of women. The AFEAS is proud to know that a number of its recommendations have been adopted by government authorities.

Even though certain goals have already been reached, we have a long way to go before reaching others.

We have noted that women are very often discriminated against, that they have not access to programs offered to the population at large, that they are financially insecure and that their financial situation worsens when they retire.

We did not wait for the green book to concern ourselves with living conditions of retired women, and in particular of women living alone.

We have made many recommendations in order to improve this situation. The reforms proposed by the federal government gives us the opportunity to study this problem more in-depth, and to hear what other groups have to say in this connection.

[*Texte*]

Coïncidence heureuse, ce projet de réforme arrive au moment même où l'AFEAS a mené une enquête fort sérieuse sur les travailleuses au foyer pour connaître leur motivation, aspirations, frustrations et besoins pour faire ressortir les aspects légaux et financiers de leur statut, ou plutôt de leur absence de statut, et obtenir des mesures sociales qui répondent à leurs besoins.

Le document d'analyse de ces résultats sera publié au début de 1984 mais déjà nous avons certaines données brutes qui sont significatives et nous incitent à exiger au plus tôt l'amélioration des régimes publics et privés de pensions. Constater qu'en 1982, 81.3 p. 100 des travailleuses au foyer n'ont jamais contribué à un régime de retraite personnel personnel est déjà très révélateur de la situation de pauvreté qui les attend au tournant de la vie.

Nous avons donc sensibilisé nos membres à l'importance capitale d'être présentes aux rencontres d'informations et consultations de toutes sortes concernant la réforme et les avons vivement invitées à soumettre leurs recommandations aux divers congrès régionaux de l'AFEAS et au congrès provincial d'août 1983.

Votre groupe de travail se penche sur cinq grandes questions. Nous vous soumettons donc nos recommandations sur ces divers points, bien qu'ils ne soient pas nécessairement dans l'ordre de votre étude. Vous constaterez que nos propositions visent l'atteinte d'un objectif principal, celui d'assurer à chaque citoyen et citoyenne un revenu décent au moment de la retraite.

Comme vous avez déjà en main notre mémoire, je me permets de rappeler brièvement notre cheminement face à chacune des recommandations.

Parmi les principes de la réforme proposée, il y a celui de garantir aux Canadiens âgés un revenu minimum raisonnable. Un autre est d'éviter le bouleversement de leur niveau de vie à la retraite. Nous sommes tout à fait d'accord avec ces principes. Nous savons qu'un grand nombre de personnes vivent sous le seuil de la pauvreté, particulièrement les femmes seules car on sait que 75 p. 100 des personnes âgées vivent seules. Nous considérons que ces personnes ont travaillé à bâtir la société dans laquelle nous vivons et il nous semble qu'elles devraient avoir des conditions de vie qui tiennent vraiment compte de leurs besoins. Il nous apparaît donc essentiel de voir à assurer à toute personne un revenu décent à la retraite. Nous croyons que pour assurer une vie décente, il faudrait que la pension de sécurité de la vieillesse et le Supplément du revenu garanti soient majorés pour atteindre même 15 p. 100 au-dessus du seuil de la pauvreté.

Un autre principe qui est important pour nous est celui de l'universalité de la pension de la sécurité de la vieillesse. Comme c'est le seul régime qui attribue un montant mensuel fixe à chacun, indépendamment du niveau de revenu avant et pendant la retraite, l'AFEAS considère très important le maintien du principe de l'universalité de la pension de la sécurité de la vieillesse ainsi que l'indexation. Il faudrait répartir également toute hausse entre la pension de sécurité de la vieillesse et le Supplément du revenu garanti.

[*Traduction*]

By a happy coincidence, this reform has been undertaken just as the AFEAS undertook a detailed inquiry into the situation of homemakers to learn their motivations, aspirations and frustrations and get more information as to their legal and financial status, or rather, absence thereof, as well as to take steps to meet their needs.

The results will be published at the beginning of 1984, but the preliminary data show that public and private pension plans have to be improved without delay. The fact that in 1982, 81.3% of homemakers have made no contribution whatever to a private pension plan is a good indication of the poverty which awaits them in old age.

We have therefore explained to all our members that it is essential for them to attend all meetings on pension reform, asking them to submit their recommendations to various regional conferences at the AFEAS as well as to the provincial conference, which was held in August, 1983.

Your task force is supposed to examine five main points. We are therefore submitting recommendations on these five points, even if they are not in the order in which they appear in your study. All our proposals have one main objective, namely, that our men and women have a decent income in retirement.

Since you all received a copy of our brief, I will give you an overview of each of our recommendations.

One of the basic principles of the reform is to guarantee all senior citizens a decent minimum income, so that they will not have to face a total collapse of their standard of living when they retire. We fully agree with these principles. We know that many people are living below the poverty line, especially women living alone, because 75% of senior citizens live alone. Since all these people have contributed in one way or another to the society in which we live, they should have the means to live according to their needs. All Canadians should therefore have a decent income when they retire. In order to achieve this, old age security and GIS should be increased so as to exceed the poverty line by 15%.

Another important principle is that of the universality of the old age security pension. It is the only plan under which everyone is entitled to a fixed monthly payment, whatever the beneficiary's income before or after retirement, the AFEAS considers that it is important to maintain this principle of universality of old age security as well as its indexation. Increases in allowance should be evenly distributed between old age security and the guaranteed income supplement.

[*Text*]

Considérant certaines situations particulières, nous avons constaté que dans notre société actuelle, il y a certaines mesures sociales qui entraînent les gens à vivre dans la marginalité. Nous pensons aux personnes qui sont devenues veuves et qui, pour ne pas perdre certains crédits de pension, ont choisi de vivre en union de fait, ce qui est tout à fait contraire à leurs valeurs. Voilà un exemple. Si elles se mariaient, elles perdaient l'allocation qui leur était allouée. Il nous semble évident que les politiques actuelles devraient être améliorées de sorte que les gens ne soient pas forcés de vivre dans l'illégalité pour profiter des régimes de bien-être et ainsi augmenter leur revenu.

Nous croyons donc que le moyen d'y remédier serait d'individualiser le calcul des revenus du couple afin que le Supplément de revenu garanti soit accordé de façon plus équitable.

• 1035

Toujours dans le but d'éviter qu'il y ait une baisse brutale du niveau de vie à leur retraite, nous proposons divers autres moyens. Nous recommandons que le maximun des gains admissibles du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec soit porté au niveau du salaire industriel moyen canadien au cours d'une période de trois ans. C'était d'ailleurs le niveau établi lors de l'instauration du R.P.C. et du R.R.Q. en 1966. Si cette mesure était jugée valable et nécessaire à ce moment-là, il va de soi qu'elle devrait être rétablie considérant la situation économique actuelle.

Un autre moyen serait d'augmenter le taux de remplacement du salaire antérieur de 25 à 50 p. 100, jusqu'au niveau du salaire industriel moyen canadien, et aussi d'augmenter à 30 p. 100 le pourcentage d'années à revenu nul ou faible que l'on peut exclure de la période cotisable dans le calcul des rentes. Cette mesure serait évidemment bénéfique aux femmes qui ont consacré plusieurs années à la tenue de la maison, à l'éducation des enfants, etc.

Au congrès de 1983, les membres AFEAS ont retenu comme priorité la reconnaissance de la valeur sociale et économique du travail au foyer. C'est pour nous d'abord une question de principe qui, bien sûr, devrait être assortie de certaines mesures concrètes. Nous en avons identifié certaines. Nous recommandons ceci en ce qui concerne le partage des crédits à l'intérieur du couple:

- Partager tous les crédits de pensions accumulés par les deux conjoints pendant leur vie en commum, Régime des pensions du Canada, R.R.Q. REER ou autres;

- Partager entre les conjoints au moment d'un divorce;

- Partager entre les conjoints lorsque le plus jeune des deux atteint 60 ans;

- Partager entre les conjoints quand le conjoint ayant le plus faible niveau de crédit devient invalide;

- Partager obligatoirement et automatiquement les crédits de pensions.

Nous nous sommes attardées aussi au problème de la retraite anticipée. D'autres groupes ont fait mention des

[*Translation*]

There are a number of social policies which more or less force people to live in a marginal way. For instance, widows, in order not to lose their pension credits choose to live common law, even though they may not approve of it. That is one example. If they married, they would lose their pension. The laws should obviously be changed in order not to force people to live against their principles, in order to increase their incomes.

The incomes of husbands and wives should therefore be calculated on an individual basis, which would make the GIS more equitable.

Always with the aim of avoiding a sudden drop in their lifestyle upon retirement, we are proposing several other formulas. We recommend that the maximum level of income under the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan be equivalent to the average industrial Canadian wage over a three-year period. As a matter of fact, this level is the one that was set when the CPP and the QPP were instituted in 1966. If that measure was judged valid and necessary at that time, it seems to me that it would be only logical to reinstate it, given the present economic situation.

Another way would be to increase the salary replacement rate from 25% to 50%, until it reaches the level of the average Canadian industrial wage, and also to increase to 30% the percentage of null or low revenue years which can be excluded from the pensionable period for the calculation of the amount of the pension. This measure would obviously benefit those women who would have spent several years keeping house, educating their children, etc.

During the 1983 conference, the members of the AFEAS accepted as a priority item the recognition of the social and economic value of work done in the home. It is of course in our view a question of principle, which should be accompanied by a certain number of concrete measures, of which we have identified a few. We therefore recommend the following concerning the sharing of credits within a couple:

- The sharing of all accumulated pension credits by the two spouses during their life together, be it in the context of the Canada Pension Plan, the Quebec Pension Plan, Registered Retirement Savings Plans, etc.;

- The credits splitting between spouses when a divorce occurs;

- The credits splitting between spouses when the youngest of the two reaches the age of 60;

- The credits splitting between spouses when the spouse who has the lowest level of credits becomes an invalid;

- The automatic and obligatory pension credits splitting.

We also dealt at length with the matter of early retirment. Other groups have mentioned those problems which retirees

[*Texte*]

problèmes vécus par les retraités. Les groupes qui se sont penchés sur la question réclament qu'on mette fin à la pauvreté des personnes de 65 ans et plus et qu'on leur assure un revenu décent. Nous avons parlé aussi des personnes de 60 à 65 ans, et nous nous apercevons que malheureusement, cette situation rejoint aussi les personnes de 55 ans et plus qui vivent souvent dans un état de pauvreté extrême. C'est pour cela que l'AFEAS propose que la pension de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti soient versés à toute personne de 55 ans et plus, après analyse de son revenu.

Face à la retraite anticipée, nous proposons aussi que le gouvernement mette en application le plus tôt possible une politique favorisant la retraite anticipée à partir de 60 ans pour les personnes désireuses de s'en prévaloir, avec tous les avantages de la retraite, pension de sécurité de la vieillesse, etc.

Au sujet de l'invalidité, nous faisons les recommandations suivantes:

- Assouplir les critères d'invalidité pour les personnes qui sont âgées de 60 à 64 ans:

- Augmenter la rente d'invalidité; que la partie forfaitaire soit augmentée à 275 dollars (équivalent de la pension de sécurité vieillesse);

- Porter à 100 p. 100 la partie variable de la rente de retraite accumulée qui est actuellement à 75 p. 100;

- Réduire le nombre d'années de contribution exigé pour être admissible;

- Etre consultées sur la réglementation qui définira les critères d'admissibilité.

Considérant les rentes d'enfants de cotisant invalide et les rentes d'orphelins, nous proposons que la rente d'enfants d'un cotisant invalide et que la rente d'orphelins soient rajustées au coût de la vie et qu'elles soient indexées.

L'inclusion des travailleuses au foyer au Régime des rentes du Québec et au Régime de pensions du Canada est une préoccupation de l'AFEAS depuis déjà cinq ou six ans. Actuellement il y a l'exclusion des années passées au foyer pour prendre soin des jeunes enfants de moins de sept ans qui est une façon de reconnaître le travail effectué par les travailleuses au foyer. Cependant, nous considérons que ce principe d'exclusion ne sert qu'à une catégorie de personnes. Les autres, y compris les travailleuses au foyer, ne peuvent bénéficier de cette mesure sans condition. Un grand nombre de personnes choisissent de travailler à l'intérieur du foyer parce qu'elles désirent se consacrer soit aux soins et à l'éducation des enfants, soit aux soins d'invalides ou d'handicapés, soit à d'autres responsabilités familiales.

Nous proposons donc d'inclure dans le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec toute personne qui reste à la maison pour prendre soin d'enfants de moins de 12 ans ou de personnes invalides ou handicapées. L'État pourrait assurer leurs cotisations à un niveau égal à la moitié du salaire industriel moyen canadien. Pour les personnes qui ont des enfants de moins de 12 ans, mais qui sont aussi sur le marché du travail à temps partiel, l'État pourrait assurer les cotisations sur la différence entre leur salaire et le salaire industriel moyen canadien.

[*Traduction*]

must live with. Other groups studied the matter of demanding that an end be put to the poverty of those people who are 60 years of age and over and that a decent level of income be guaranteed to them. We also spoke about people aged between 60 and 65 years, and we have unfortunately realized that this situation is practically the same for people aged 55 years and over, who often live in dire poverty. It is for this reason that the AFEAS proposes that the Old age security and the Guaranteed income supplement be provided to people aged 55 years and over, in accordance with their level of income.

As for the question of early retirement, we propose that the government apply as quickly as possible a policy which would favour early retirement as of the age of 60 for those who wish to retire at that age, and which would grant them all pension benefits, old age security, etc.

Concerning disability, here are the recommendations we wish to submit:

- That the disability criteria applicable to persons aged 60 to 64 years be rendered more flexible;

- That the disability pension be increased, so that the basic payment be of $275 (which is equivalent to the old age security pension);

- That the variable part of the accumulated retirement benefit be increased from 75% to 100%;

- That the number of necessary years of contribution to be eligible be reduced;

- That we be consulted on the regulations which will define eligibility criteria.

Furthermore, we suggest that child allowances for disabled members and orphan allowances be adjusted according to the cost of living and indexed.

The inclusion of homemakers in the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan has been one of the AFEAS's preoccupations over the past five or six years. At the present time those years which are spent at home to take care of children aged 7 years or under are excluded and that is one way of recognizing the value of the work carried out by women who stay home. We however consider that the principle of exclusion applies to only one category of people. The others, including homemakers, cannot benefit from this measure if they do not meet the conditions. A great number of people choose to work at home because they wish to devote themselves either to the care and education of children, to the care of handicapped or disabled people, or to other family responsibilities.

This is why we recommend that any person who stays at home to take care of children aged 12 years or under, or disabled or handicapped people, be included in the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan. The state could guarantee for these people a pension equivalent to half the average Canadian industrial wage. And for those who have children aged 12 years and under but who also work part-time, the state could guarantee a pension for the difference between their salary and the average Canadian industrial wage.

[*Text*]

Une deuxième priorité qui a été adoptée au congrès de l'AFEAS est en fait une modalité qui est assortie au principe de la reconnaissance de la valeur du travail au foyer. Nous demandons la participation obligatoire des travailleuses au foyer au Régime des rentes du Québec et au Régime de pensions du Canada par une contribution calculée en se basant sur la moitié du salaire industriel moyen canadien. Nous suggérons de prévoir une période de transition maximale de cinq ans pour cette intégration des travailleuses au foyer aux divers régimes.

Au sujet de la rente de conjoint survivant, nous proposons que suite à l'intégration des travailleuses au foyer au Régime des rentes du Québec et au Régime de pensions du Canada, on supprime les prestations aux veuves et veufs de plus de 65 ans. Cependant, une clause de droits acquis devrait permettre aux personnes ayant 35 ans ou plus lors de l'intoduction de ces réformes, d'invoquer l'ancien système s'il était à leur avantage.

Considérant les régimes supplémentaires de rentes, nous avons seulement un bout de chemin de fait dans cette réflexion. Nous proposons que le droit aux prestations de retraite soit acquis après deux années de service plutôt qu'après les dix années exigées actuellement. Nous proposons que les travailleurs et travailleuses aient droit aux prestations résultant aussi bien des cotisations patronales que des leurs. Nous proposons qu'ils soient indexés de sorte que les prestations puissent augmenter tous les ans d'un montant prescrit. Pour une meilleure connaissance de son régime, tel que le propose le Livre vert, nous suggérons que les responsables des régimes privés soient tenus de fournir beaucoup plus d'information aux membres et à leur conjoint: que les bénéficiaires puissent avoir des renseignements tous les ans qui les informeraient sur les prestations à recevoir et sur la situation financière du régime, de sorte qu'ils soient en mesure de connaître la valeur actuelle des prestations acquises à ce moment-là, d'autres données de nature semblable et des renseignements au sujet de la mesure dans laquelle le fonds peut faire face à ses obligations, soit la liste des avoirs, les bilans actuariels.

Enfin, nous proposons qu'il y ait aussi le partage de crédits de pensions entre les conjoints quand le conjoint du salarié devient invalide.

Nous n'avons pas la prétention de vous présenter un dossier complet sur ce projet de réforme. Les moyens financiers dont nous disposons restreignent nos possibilités. La multitude de dossiers en cours, tous aussi d'actualité, multiplient également le besoin de ressources humaines et financières. Nous sommes certaines, cependant, que ces recommandations reflètent le souci constant des femmes de s'assurer une meilleure qualité de vie qui ne soit pas, comme c'est le cas actuellement, totalement dépendante de leur prise en charge par un conjoint. Elles font partie de la démarche d'autonomie qu'entreprennent les femmes, avec tout ce que cela comporte de questionnement, d'insécurité, de choix à faire et même parfois d'incohérence, tant tous ces changements souhaités bousculent les valeurs traditionnelles.

Certaines recommandations soumises au Congrès général d'août 1983 n'ont pu être étudiées, faute de temps. Cependant,

[*Translation*]

The second priority which was adopted during the AFEAS conference is in fact a system which supports the principle of recognizing the value of the work which is accomplished in the home. We request the mandatory participation of homemakers in the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan, with contributions being calculated on the basis of half the average Canadian industrial wage. We would suggest a maximum transition period of five years for the integration of these homemakers in the various plans.

Concerning survivor pension benefits, we propose that following the integration of homemakers in the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan, benefits paid out to widows and widowers of 65 years or over be eliminated. There should however be an acquired rights clause in order that people having 35 years or more upon the introduction of these reforms be able to invoke the old system if that is to their advantage.

Concerning supplementary retirement benefits, we have only done a limited study of the matter. We recommend that employees be entitled to retirement benefits after two years' service instead of ten years, as is the case at the present time. We also propose that workers be entitled to receive benefits based upon both their contributions and their employers'. We also suggest that these benefits be indexed in order that pensions increase by a prescribed amount every year. Furthermore, in order that there might be a better understanding of pension plans, as is suggested in the green book, we propose that the administrators of private pension plans be obligated to supply more information to their members and to the spouses of their members: for example, beneficiaries should be able to receive information every year on the benefits they will receive and on the financial situation of the plan, in order that they might better appreciate the actual value of their acquired benefits; they should also have access to similar information concerning the fund's capability of meeting its obligations, i.e. the list of its assets and the actuarial statements.

Lastly, we recommend that the sharing of pension credits between spouses when the salaried spouse becomes disabled.

We do not purport to have presented to you a complete file on the matter of project reform. Our financial means certainly limit our possibilities. The great number of files which we are studying, all of which are just as current and just as important, further multiply our human and financial resource needs. We are, however, certain that these recommendations reflect women's ongoing desire to ensure for themselves a better quality of life that not be, as is presently the case, entirely dependent upon their mate. These recommendations are part of the march towards autonomy that women have undertaken, with all the question marks, the insecurities, the choices to be made and perhaps even the incoherence that must accompany their fight given that all the changes they wish to bring about are disrupting so many traditional values.

Given the time element, we were not able to study some of the recommendations that were submitted to the general

[*Texte*]

les membres du Conseil d'administration ont été mandatées pour en disposer lors d'une prochaine réunion du Conseil en novembre. Nous pourrons à ce moment-là les acheminer.

• 1045

Nous vous remercions d'avoir bien voulu nous entendre et sommes disponibles pour recevoir vos questions et commentaires. Merci.

The Chairman: Mrs. Paquette, first let me thank you on behalf of the committee members for your brief. I recognize that you have a great deal of regional representations—I just notice from your board—throughout the Province of Quebec. I know your brief raises a number of questions, largely in the economic area. If there is time permitting, I would like to ask some of the questions in that area.

But, first of all, I am going to recognize Mr. Vince Dantzer to begin the questioning, and then, if there are other committee members who want to ask questions, just signify.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman. I have only a couple of small questions.

On your proposal number 8, you propose the Old Age Security pension and the Guaranteed Income Supplement be paid to all persons 55 and over, following an income-testing program. That income-testing program is the same one that now exists presumably for GIS. Throughout this hearing we have had people come before us and complain that people abuse that very badly; oddly enough, the people who complain are usually senior citizens. Many senior citizens—and I am only quoting from witnesses—so arrange their affairs that they are entitled to receipt of GIS, although if they had not arranged their affairs, they would not be entitled. In other words, you can own a house in Florida and a home in Canada—all sorts of assets—as long as they do not produce income. You are still entitled.

This is my question: If you want to extend that program from age 55, and you do not mention anything about a tax-back at all, have you looked at the costs? Have you considered possible abuse that would arise under such a program?

Mme Paquette: Nous n'avons évidemment pas évalué le coût de ces mesures, parce que nous n'avons pas les moyens de le faire, c'est bien certain. Nous sommes bien conscientes que dès qu'il y a une mesure qui est adoptée, la porte est déjà ouverte à des abus. C'est au gouvernement à mettre des mécanismes de contrôle. Cela implique des mécanismes de contrôle. Nous,

[*Traduction*]

assembly in August 1983. The members of the board have, however, been given the mandate of dealing with them during the upcoming meeting of the board which is to be held in November. We will be able to forward their decisions to you at that time.

We thank you for having listened to us and we are open to your questions and comments. Thank you.

Le président: Madame Paquette, permettez-moi tout d'abord de vous remercier au nom de tous les membres du Comité de nous avoir présenté votre mémoire. Je constate que vous représentez un grand nombre de régions—je déduis cela de la composition de votre conseil—dans la province de Québec. Votre mémoire soulève un certain nombre de questions, la plupart dans le domaine économique. Si nous en avons le temps, j'aimerais justement vous poser quelques questions à ce sujet.

Mais j'aimerais tout d'abord céder la parole à M. Vince Dantzer, qui commencera la période de questions. Je demanderais à tous les autres membres du Comité qui souhaitent poser des questions de me le signaler.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président. Je n'ai que quelques petites questions à poser.

Vous demandez, à la proposition 8, que la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti soient versés à toute personne de 55 ans et plus après analyse de son revenu. Cette analyse des revenus est sans doute la même que celle que l'on utilise à l'heure actuelle dans le cadre du programme du supplément de revenu garanti. Nous avons souvent entendu les témoins qui ont comparu devant nous se plaindre des graves abus que commettent les gens; chose étonnante, les personnes qui se plaignent sont pour la plupart des personnes du troisième âge. Beaucoup—de personnes âgées—et je ne fais ici que répéter ce que nous ont dit des témoins—arrangent leurs affaires de façon à avoir droit au supplément du revenu garanti, même s'ils n'y auraient pas eu droit autrement. Autrement dit, vous pouvez très bien vous acheter une maison en Floride et une autre au Canada, et tout un tas d'autres choses. Dans la mesure où ces investissements ne vous procurent aucun revenu. Dans ce cas-là, vous avez toujours droit au supplément du revenu garanti.

Ma question est donc la suivante: Si l'on élargissait ce programme pour qu'il s'applique de l'âge de 55 ans—et vous ne faites pas du tout état d'un remboursement d'impôt—avez-vous une idée de ce que cela coûterait? Et avez-vous songé aux abus possibles qui pourraient être commis dans le cadre de pareils programmes?

Mrs. Paquette: We did not of course evaluate the costs which such measures would bring about, because we obviously do not have the necessary means to do so. We are however conscious of the fact that as soon as a measure is adopted, the door is wide open to abuses. But it is up to the government to put in place controlling mechanisms. Any such program

[*Text*]

nous sommes davantage préoccupées par la pauvreté des personnes, par la pauvreté des femmes qui sont souvent demeurées à la maison toute leur vie et qui, dès l'âge de 55 ans, vivent sous le seuil de la pauvreté. À notre avis, ce n'est pas à elles de payer pour les abus possibles des autres. Je ne sais pas si M^me^ Lussier aurait autre chose à ajouter.

Mme Marie-Claire Lussier (rédactrice du mémoire, Association féminine d'éducation et d'action sociale): Je pense que c'est tout à fait juste. Il y en a toujours qui font exception à la règle; je pense que dans toute mesure gouvernementale d'aide, il y en a qui abusent. Il s'agit d'essayer de s'organiser, de faire en sorte que les abus ne soient pas aussi fréquents. Mais il y a sûrement des personnes de 55 ans et plus qui vivent dans un état vraiment pitoyable. Toujours demander l'aide sociale, c'est humiliant. Si elles recevaient une aide qui leur serait due, ce serait moins humiliant pour elles que d'aller chercher de l'aide sociale.

Mr. Dantzer: You say the problem is elderly women, and I agree with that. It is not only elderly women over 65, as we have heard today; it is probably women 55 and over. Would you agree that if we consider that sort of proposal, we should target it at those women and say only use . . . ? I am not quite sure why you indicated that you wanted OAS in there as well as GIS. If you are providing sufficient funds to keep these people above the poverty level and it is income tested, that should be sufficient, rather than identifying several sources of funds. Would you not agree that we should target this more directly rather than give everyone at 55 access to these programs?

Mme Lussier: Eh bien, si elles ont des revenus suffisants, elles ne seront pas admissibles, tout simplement. On dit «après analyse de leur revenu» justement; si elles n'ont pas de revenu, elles pourraient avoir droit à la pension de sécurité de la vieillesse et aussi au supplément, parce que juste la pension de sécurité de la vieillesse, ce ne serait pas suffisant pour leur venir en aide. Si elles ont déjà des revenus, il faudrait analyser cette situation-là et voir ce qu'il leur manque pour vivre décemment.

Mr. Dantzer: Thank you. My other question is on your proposal number 9, that you would like to see the retirement age dropped to 60 years for those who wished to retire. You seem to indicate that at that age they could have the full benefits of OAS, GIS and CPP/QPP, benefits they are entitled to. Would you reduce those benefits proportionately, or would you give them the full benefits that people who retire at 65 would have?

Mme Lussier: Réduire une partie de ces prestations? M^me^ Houle pourrait répondre à cette question.

[*Translation*]

implies the adoption of control mechanisms. We are much more preoccupied by the poverty of people, the poverty of women who often stayed at home all their lives and who, as soon as they reach the age of 55, must live under the poverty line. In our view, it is not up to them to pay for the possible abuses of others. Mrs. Lussier might have something to add.

Mrs. Marie-Claire Lussier (Author of the brief of the *Association féminine d'éducation et d'action sociale—Women's Education and Social Action Association):* That is absolutely true. There will always be those who go against the rules; I think that in any government assistance program there will be those who will abuse it. It is a matter of organization, of taking the necessary steps so that these cases of abuse are not as frequent. Because it is equally sure that there are people aged 55 years and over who live in a most pitiful state. It is humiliating to constantly have to ask for social assistance. If these women automatically received the assistance they deserved, it would be much less humiliating for them than having to go and ask for it.

M. Dantzer: Vous dites que c'est un problème dont souffrent les femmes âgées, et je suis d'accord avec vous. Mais il ne s'agit pas uniquement de femmes de plus de 65 ans, comme on nous l'a dit aujourd'hui. Le problème concerne sans doute également les femmes de 55 ans et plus. Si nous options pour ce genre de proposition, seriez-vous d'accord pour dire que nous devrions viser ces femmes-là et n'utiliser que . . . ? Je ne comprends pas très bien pourquoi vous dites que vous aimeriez qu'il y ait et la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti. Si vous accordez suffisamment d'aide à ces gens pour qu'ils puissent vivre au-dessus du seuil de la pauvreté, et si le régime est lié aux ressources, cela devrait être suffisant; il ne devrait pas être nécessaire d'identifier plusieurs sources différentes de fonds. Ne pensez-vous pas qu'il serait préférable de limiter l'application du programme plutôt que de le mettre à la disposition de quiconque atteint l'âge de 65 ans?

Mrs. Lussier: Very simply, those women who have sufficient income would not be eligible. We say in our proposal "following an analysis of their income". This means that if they do not have any income, they would be entitled to both the Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement, because the Old Age Security program, by itself, would not be sufficient. And if they already had some income, their financial situation would have to be analyzed in order to see how much assistance they need in order to be able to live decently.

M. Dantzer: Merci. Mon autre question se rapporte à votre neuvième proposition où vous demandez que l'âge de la retraite soit ramené à 60 ans pour ceux qui souhaiteraient en profiter. Si j'ai bien compris, vous demandez que les personnes qui souhaiteraient s'en prévaloir prennent leur retraite avec tous les avantages que cela suppose, en ce qui concerne la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti, le RPC et le RRQ. Réduiriez-vous proportionnellement ces prestations, ou donneriez-vous à ces personnes les mêmes prestations et les mêmes avantages que ce qui reviendrait aux personnes qui prennentleur retraite à 65 ans?

Mrs. Lussier: Reduce a part of these benefits? Mrs. Houle could answer that question.

[*Texte*]

Mme Lise Houle (agente d'information, Association féminine d'éducation et d'action sociale): On suggère de rendre possible la retraite à partir de 60 ans. Il faut comprendre que c'est, par exemple, pour des travailleurs qui, pour des raisons de santé ou de chômage prolongé, doivent quitter leur emploi. Alors, on souhaiterait que les personnes qui, à partir de 60 ans, pour des raisons de santé ou de chômage prolongé, doivent quitter leur emploi, puissent le faire, avec les mêmes avantages qu'à la retraite.

Mr. Dantzer: Of course, you do not have the facilities to put costs on any of these proposals, and of course that is one of the big problems we have. We have many groups coming before us who have very nice schemes, if we had all the unlimited access to funds. Our problem is that we have to put cost tabulations on some of these proposals. Since we have limited funds, we have to choose which ones we think are most urgent.

May I ask you that question: Of all your proposals, if you were only allowed two or three, which are the most urgent areas that need help right now?

Mme Paquette: Je trouve cela un peu difficile. Nous nous préoccupons beaucoup des travailleuses au foyer, des femmes qui ont passé leur vie à travailler au foyer, à l'éducation des enfants. C'est vraiment notre priorité; c'est cette clientèle-là qu'il faudrait viser. Nous sommes tout à fait conscientes que si vous accordiez toutes les mesures qui sont proposées, les coûts seraient probablement exorbitants. Je disais à la fin de mon exposé que cette démarche d'autonomie amène tellement de grands changements sociaux que nous n'avons pas les moyens de nous payer l'expertise nécessaire pour connaître leur impact. Mais si on se guide sur des principes généraux, comme la reconnaissance du travail au foyer, c'est déjà un premier pas de fait, un premier pas qui pourrait nous amener vers diverses modalités. C'est sûr qu'il y aura un rééquilibre à faire et nous en sommes conscientes. L'argent qui devrait nous être alloué comme travailleuses au foyer va être pris quelque part. Nous sommes prêtes à le faire, mais notre organisme n'a pas la possibilité de faire des expertises dans ce sens-là.

• 1055

Mr. Dantzer: With respect to the answer, do you differentiate between women in the home who raise children and women in the home who do not raise children?

Mme Paquette: Non, certainement pas!

Mr. Dantzer: That is all the questions I have, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I wanted to follow upon the reference that was made in your brief with respect to Bill 20 of the Quebec Pension Plan. I would like raise two questions with respect to it.

[*Traduction*]

Mrs. Lise Houle (Information Officer, *Association féminine d'éducation et d'action sociale—Women's Education and Social Action Association):* We are suggesting that people be able to retire as of the age of 60. It must be understood that this would apply to workers who, for health reasons or because they have been unemployed for a lengthy period, must leave the work force. This is why we would like it to be possible for people who have reached the age of 60 and who for health or other reasons must leave their job, to be able to do it and to receive the same retirement benefits.

M. Dantzer: Evidemment, vos ressources ne vous ont pas permis de calculer les coûts que supposeraient ces propositions, et c'est là l'un des gros problèmes auxquels nous nous trouvons confrontés. Il y a beaucoup de groupes qui nous ont proposé des régimes merveilleux, mais nous ne disposons malheureusement pas de fonds illimités. Notre problème, c'est que nous devons calculer les coûts de toutes ces propositions. Et, nos fonds étant limités, nous devrons choisir les propositions qui nous semblent être les plus urgentes.

Cela m'amène à une autre question: Si vous aviez à choisir parmi toutes vos propositions 2 ou 3 seulement qui seraient mises en oeuvre, lesquelles revêteraient selon vous le caractère le plus urgent?

Mrs. Paquette: I would find that rather difficult. We are very much concerned with homemakers, with those women who have spent their entire life working in the home and educating their children. That is where our priority lies; it is that group of people which should be taken care of. We are very much aware of the fact that if you applied all the measures we have proposed, the costs would be exorbitant. I mentioned at the end of my presentation that this march towards autonomy is bringing about so many important social changes that we do not have the necessary means to call upon specialists who could tell us what their impact would be. But if we follow general principles, for example the recognition of the value of the work carried out in the home, that would be a first step, which will perhaps open the way to various solutions. It is evident that a certain rebalancing will have to be carried out, and we are very conscious of that. The money that we should be receiving as homemakers will have to be taken from somewhere. We are ready to do what is necessary, but our organization is not equipped with the necessary expertise in these other areas.

M. Dantzer: Dans le cadre de votre réponse, faites-vous une distinction entre les femmes au foyer qui élèvent des enfants et les femmes au foyer qui n'en élèvent pas?

Mrs. Paquette: Certainly not!

M. Dantzer: Monsieur le président, j'en ai terminé avec les questions que j'avais à poser.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais revenir sur ce que vous dites dans votre mémoire au sujet de la Loi 20 qui s'applique au Régime de rentes du Québec. J'aimerais vous poser des questions à ce sujet.

[*Text*]

First, does that provision of the Quebec Pension Plan adjust, based on retirement at age 60? I understand it does, so that a person who does retire at age 60 does not get the full benefit. Second, does the Quebec provision make any comment about a person aged 55 and your means- or income-tested approach to those aged 55 receiving benefits?

Mme Lussier: Selon la Loi 20 qui a été adoptée au Québec, la personne qui est âgée 60 ans et qui désire s'en prévaloir, peut recevoir les rentes du Québec, c'est-à-dire les prestations auxquelles elle a droit. Mais, elle n'a pas droit à la pension de sécurité de la vieillesse ni au Supplément de revenu garanti à 60 ans. Au Québec, on ne peut faire cela. À 60 ans, toujours selon la Loi 20 qui a été adoptée, il y a la rente d'invalidité aussi qui devient plus accessible aux personnes qui sont invalides. Les critères d'admissibilité sont moins difficiles à atteindre. Il était difficile, auparavant, de prouver qu'on était vraiment invalide, tandis que présentement, il s'agira de dire: On ne peut plus fonctionner dans l'emploi qu'on occupe présentement. Déjà, on leur répondait: Eh bien, mon Dieu, vous pouvez vous trouver un autre travail ailleurs.

Mr. Reid (St. Catharines): Just for our information and clarity, Mr. Chairman, with respect to the Quebec provision, does it not contain an actuarial adjustment for retirement at age 60 so that it is adjusted downwards?

Mme Lussier: Oui, monsieur.

M. Reid (St. Catharines): Oui.

Mme Lussier: De 6 p. 100. Finalement, on ne fait que l'étaler sur une plus longue période avec ce 6 p. 100 de moins.

Mr. Reid (St. Catharines): Going back to the question of your priorities, I would assume that when you indicated you had placed the highest priority of women in the home, you are still placing a high priority on the need for the single woman, now over the age of 65, and an increase of GIS. That is generally the priority that we have had across the country: the need now for an increase in the assistance to single women over the age of 65.

Mme Paquette: Il est sûr que nous avons une priorité pour les travailleuses au foyer. Cela n'exclut toutefois pas . . . Nous avons fait des recommandations, antérieurement, qui considèrent les femmes célibataires de 60 ans et plus. Cela s'applique à toutes les femmes, mais tout comme vous, nous avons des priorités. Cette année, nous avons fait une priorité par rapport à notre dossier sur les travailleuses au foyer. Il est évident que nous demandons des mesures pour toutes les femmes afin qu'elles aient un revenu décent à leur retraite.

Mr. Reid (St. Catharines): With regard to the homemaker's issue, which I wanted to leave to my colleague, Miss MacDonald, you have indicated in your brief that once the homemaker is included in the Canada Pension Plan, you come back to a more voluntary, flexible position whereby a person over the age of 35 might opt to return to the survivor benefit

[*Translation*]

Premièrement, cette disposition rajuste-t-elle la pension dans le cas des personnes qui prennent leur retraite à l'âge de 60 ans? C'est ce qui se passe d'après ce que j'ai compris: Une personne qui prend sa retraite à l'âge de 60 ans ne touche pas sa pleine pension. Deuxièmement, cette disposition prévoit-elle quelque chose pour les personnes âgées de 55 ans et pour l'instauration d'un système lié au revenu, tel que vous l'avez proposé?

Mrs. Lussier: According to Bill 20 which was adopted in Quebec, a person who reaches the age of 60 and who wishes to retire can receive his or her Quebec pension, i.e. the benefits that he or she is entitled to. But such a person cannot receive the old age security or the guaranteed income supplement offered to those people who reach the age of 60. In Quebec, that is not possible. Also under Bill 20, the disability pension is much more easily accessible for people who have reached the age of 60. The eligibility criteria are much less rigid. Beforehand it was difficult to prove that one was in fact an invalid, but at the present time it suffices to say that one cannot function normally in the context of one's present job. Before, the answer would have been: well, you will just have to find another job elsewhere.

M. Reid (St. Catharines): Pour notre gouverne, et pour que les choses soient très claires, monsieur le président, j'aimerais savoir si cette disposition prévoit des rajustements actuariels pour les gens qui prennent leur retraite à l'âge de 60 ans.

Mrs. Lussier: Yes, sir.

Mr. Reid (St. Catharines): Yes.

Mrs. Lussier: An adjustment of 6%. In fact, with this 6%, the amount is simply stretched out over a longer period of time.

M. Reid (St. Catharines): Pour en revenir à la question de vos priorités, je suppose que lorsque vous disiez que vous donniez la plus haute priorité aux femmes au foyer, vous continuez en même temps de donner une priorité assez élevée aux besoins des femmes célibataires, qui ont plus de 65 ans, et à l'augmentation du supplément de revenu garanti. Dans tous les endroits du pays où on s'est rendu, la priorité a surtout été d'augmenter l'aide aux femmes célibataires âgées de plus de 65 ans.

Mrs. Paquette: It is certain that one of our priorities is the betterment of the situation of homemakers. That does not however exclude . . . We made recommendations earlier concerning single women age 60 years and over. That applies to all women, but we have priorities just like you do. This year, we gave the first priority in our file to women who stay at home. But it is obvious that we are asking that measures be adopted in order that all women might have a decent income upon their retirement.

M. Reid (St. Catharines): Toujours au sujet de la question des femmes au foyer, que je voulais laisser à ma collègue, M^lle^ MacDonald, vous dites dans votre mémoire qu'une fois que les femmes au foyer auront été incluses dans le Régime de pensions du Canada, vous aimeriez que l'on revienne à un système plus souple plus facultatif, en vertu duquel une personne âgée de plus de 35 ans pourrait opter pour les

[*Texte*]

aspect and opt into the old system. Could you expand on how this might be done, if you make it an optional approach?

Mme Lussier: S'agit-il de l'inclusion? . . .

Mr. Reid (St. Catharines): We are relating specifically to proposal 13 and proposal 15. Proposal 15 talks in terms of . . .

Mme Lussier: Il est question de l'intégration.

Mr. Reid (St. Catharines): —return to the survivor benefit approach.

Mme Houle: Si demain matin, les travailleuses au foyer étaient intégrées au régime de rentes et au régime de pensions, on pourrait supprimer les prestations aux veuves et aux veufs de plus de 65 ans. Cependant, les femmes ayant atteint l'âge de 65 ans n'auraient pas tout à fait les mêmes ressources que pourraient posséder, disons dans 30 ans, les femmes qui auraient ces mêmes avantages. Pour expliquer cet exposé davantage, je pourrais dire qu'advenant l'intégration des femmes au foyer au Régime de pensions du Canada, elles deviendraient plus autonomes nécessairement, c'est-à-dire qu'elles recevraient elles-mêmes le Régime de pensions du Canada à 65 ans et en plus, elles pourraient partager, à 60 ans, la moitié des rentes accumulées.

Étant donné que ces femmes sont considérées comme autonomes et non dépendantes du revenu du conjoint, il est normal qu'on demande de supprimer les prestations aux veuves. Cependant, advenant que cette mesure défavorise certaines femmes à cause de leur inclusion trop tardive au régime, on demande de conserver ces droits acquis dans l'ancien système.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président. Je vais me limiter à une seule question.

Vous savez, monsieur le président, il ne faut pas se surprendre si l'AFEAS nous soumet un mémoire qui semble un peu avant-gardiste. Les femmes du Québec font du rattrapage parce qu'il faut se souvenir qu'en 1940, les femmes du Québec n'avaient pas le droit de vote. Cela ne fait pas tellement longtemps! En 1971, les femmes n'avaient pas le droit d'être membres d'un jury au Québec, et cela, c'est hier. C'est donc pour cela que les femmes du Québec semblent faire du rattrapage et qu'elles nous soumettent des suggestions de 55 ans et de 60 ans, ce qui est très difficile à combler pour nous, sur le plan financier.

Ma question a trait à votre recommandation nº 3, là où vous demandez que soit individualisé le revenu du couple. Vous dites, au dernier paragraphe et je cite:

> Les politiques actuelles devraient être améliorées de sorte que les gens ne soient pas forcés de vivre dans l'illégalité pour profiter des régimes de bien-être et ainsi augmenter leur revenu.

Je voudrais bien, pour notre éducation, que vous élaboriez sur cela. Qu'est-ce que c'est que cette histoire d'union de fait? Où y aurait-il des gains à faire? Qu'en est-il de ce dossier-là?

[*Traduction*]

prestations de survivant, c'est-à-dire pour le vieux système. Comment cela pourrait-il fonctionner si le système était facultatif?

Mrs. Lussier: Are you talking about the inclusion?

M. Reid (St. Catharines): Je me réfère ici tout particulièrement aux propositions 13 et 15. La proposition 15 parle de . . .

Mrs. Lussier: It deals with integration.

M. Reid (St. Catharines): . . . de revenir au système de versement de prestations au survivant.

Mrs. Houle: If tomorrow morning homemakers were integrated in the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan, we could eliminate the benefits paid out to widows and widowers of 65 years and over. However, those women who have reached the age of 65 would not have the same resources as those which women 30 years from now will have. To further explain things, I could say that upon the integration of homemakers in the Canada Pension Plan they would automatically become more autonomous, that is to say that they would themselves receive the Canada Pension at 65 years of age and at 60 years of age they would be entitled to have the accumulated credits.

Given that these women would be considered as autonomous and no longer dependent upon the income of their spouse, it would be perfectly normal to request the elimination of survivor benefits. However, since this measure might disadvantage certain women who were included too late in the plan, we are asking that these acquired rights remain in the old system.

The Chairman: Madam Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman. I will limit myself to one question.

You know, Mr. Chairman, you must not be surprised by the fact that the AFEAS has submitted to us a brief that seems a bit "avant-garde". The women of Quebec have a lot of catching up to do, because you will recall that in 1940 they still did not have the right to vote. That was not so long ago! In 1971, women could not sit on a jury in Quebec, and that was just a few years ago. This is why the women of Quebec are trying to catch up and are suggesting things which would apply to women aged 55 to 60 years, all of which would be very difficult for us to manage financially.

My question deals with your third recommendation where you ask that a couple's income be individualized. You say in the last paragraph:

> Existing policies should be improved so that people are not forced to do things that are illegal in order to benefit from welfare programs in view of increasing their income.

I would like you to elaborate on that point, for our information. What about this question of common law spouses? Where would there be gains to be made? What is happening in that regard?

[*Text*]

Mme Lussier: On voit souvent des personnes qui, pour des raisons comme celles-là, se disent . . . Prenons le cas qu'a cité M^me^ la présidente, plus tôt: il y a deux personnes qui disent qu'elles voudraient bien se marier, mais si elles se marient, comme on dit couramment, elles se feront couper leurs pensions! Et ici je parle de personnes qui reçoivent déjà leurs pensions. Souvent ces personnes-là ne sont pas prêtes à vivre des unions de fait parce que c'est contre leurs principes, contre leurs valeurs. Elles se disent: Si on coupe notre pension, on va avoir de la difficulté à vivre. Donc, elles finissent par décider de vivre ensemble, tout simplement.

• 1105

Mais ils sont malheureux à l'intérieur de cette union parce que cela va à l'encontre de leurs principes et de leurs valeurs. Et finalement, cela influence même leur santé parce que lorsque l'on ne se sent pas bien intérieurement, ça rend malade! Et encore une fois, c'est la société qui en défraie les coûts. S'ils deviennent malades, c'est la société, au bout de la ligne, qui paie.

C'est dans ce sens-là qu'on disait de considérer le revenu de façon individuelle.

Mme Killens: Je vois.

Mme Paquette: Si vous me permettez, j'ajouterai un autre exemple. Une femme qui devient veuve et qui reçoit la pension de la sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, et qui, à un moment donné, décidait de se marier avec un type qui reçoit un plus gros revenu, perdrait ses prestations de Supplément de revenu garanti. Cela veut donc dire qu'elle retourne à la dépendance encore d'un homme. Ce n'est pas acquis que son mari la ferait vivre selon le même niveau de vie qu'elle menait avant. Elle retourne encore à cette dépendance; il faut nécessairement qu'elle dépende de quelqu'un qui subviendrait à ses besoins. Par contre, si c'est individualisé . . . On sait de plus tous les problèmes que cela engendre au niveau de la belle-famille, etc. Donc, c'est un exemple qui explique bien notre préoccupation.

Mme Killens: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie de l'éclaircissement. Cela nous sera très utile.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just have one question, Mr. Chairman, because I am so very impressed with the presentation that has been made by this group and the emphasis they have placed on the value of work in the home and as well on the question of independence, of the right of an individual to feel he or she can do something to know they will be contributing to their own retirement income in their old age.

I want to ask your advice on a different aspect which you have not dealt with very much. As you know, many women are now in the paid labour force, and by and large, they are in jobs where their employers do not offer them access to pension plans. I can think of many such instances.

[*Translation*]

Mrs. Lussier: We often see people who, for reasons like that, tell themselves . . . take the case that the Chairperson mentioned earlier: There are two people who say they would like to get married, but if they do marry, their pensions will be cut off, as they say. And here I am speaking of people who are already receiving their pensions. These people are often not ready to live in commonlaw situations because that goes against their principles, their values. They say: if our pension is cut off, we will have difficulty surviving. In the end, they often decide to simply live together.

Unfortunately they are unhappy within the union because it goes against their principles and their values. And finally, this influences even their health because when you do not feel comfortable within yourself, it makes you sick. And there again, society must pay the cost. If they become sick, it is society as a result that must pay.

That is why we say that income must be considered from an individual point of view.

Mrs. Killens: I see.

Mrs. Paquette: With your permission. I will give you an example. A woman who becomes widowed and who gets the Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement and who decided to get married with someone who had a large income would lose her Guaranteed Income Supplement benefits. That means that once again she must become dependent on a man. But nothing says that her husband will maintain her in the lifestyle to which she was accustomed. She therefore again becomes dependent; she must absolutely depend on someone who will see to her needs. On the other hand, if this is individualized—and we all know of the problems that this brings on with the in-laws, etc. Therefore, that explains our preoccupation.

Mrs. Killens: Thank you very much, Mr. Chairman.

I thank you for this clarification. It will help us.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'ai qu'une question, monsieur le président, parce que j'ai été si impressionnée par l'exposé du présent groupe et le fait qu'ils ont accordé une grande importance à la valeur du travail au foyer ainsi qu'à la question de l'indépendance, du droit de l'individu d'avoir l'impression qu'il ou elle peut faire quelque chose qui contribuera à assurer un revenu de retraite propre dans la vieillesse.

J'aimerais maintenant demander votre avis sur un autre aspect que vous avez à peine abordé. Comme vous le savez, nombreuses sont les femmes qui font partie de la main-'oeuvre active, et dans l'ensemble, elles occupent des emplois où on ne leur offre pas l'accès à des régimes de pension de retraite. De nombreux cas me viennent à l'esprit.

[*Texte*]

In my own city, just a couple of doors away from my office, there is a corner drugstore. Two women I know have worked there for 20 years. They have no opportunity to be in a pension plan. They would be in a pension plan—they would take advantage of that—if it were available to them. I talked to a woman here in the hotel yesterday who is working in a service occupation here, has been for a number of years. She does not have access to a pension plan.

If you are looking at this group of women who work in the paid labour force, should we be considering that employers of that nature be compelled to offer some kind of a pension vehicle to people who do not now have it? In most cases these people who are left out of pension plans are women.

An hon. Member: Or men?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Oh, men too. I agree with you. I am not trying to be exclusive here, but the majority who are left out are indeed women. I would include men. I do not have any . . .

Mme Lussier: Vous voulez parler des régimes de pensions enregistrés, je crois.

Nous avons des résolutions dans ce sens-là. Toutefois, comme nous sommes limitées par le temps, à cause de nos congrès provinciaux . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Iles): Oui, je comprends.

Mme Lussier: . . . il nous a été impossible de nous occuper de cette partie de la résolution traitant de ce point précis. Cependant, l'assemblée générale, par l'entremise de ses délégués, a mandaté le conseil d'administration de poursuivre l'étude et de se prononcer sur ces résolutions. Ce seront des résolutions qui viendront s'ajouter à celles que nous avons présentement.

Pour ce qui est d'une position précise qu'aurait prise l'AFEAS . . . Peut-être que Lise aurait autre chose à ajouter.

Mme Paquette: L'esprit de la résolution dont on aura à disposer, c'est que les C.P.E. soient instaurés et qu'ils soient soumis aux mêmes règles que les régimes publics et privés.

Mais, comme M^me^ Lussier l'a dit, il nous reste une autre étape à franchir et le temps nous a manqué.

• 1115

Mme Lussier: Disons qu'il y avait un autre point aussi, que l'on avait discuté, mais qui n'a pas été adopté comme tel, dans les congrès. J'ai travaillé au sein d'un comité où on en a discuté, mais on ne voulait pas que cela enlève les REER, par exemple. Instaurer des comités de pensions . . . Mais si on enlève les REER, finalement, on en a juste un qui porte un autre nom avec un petit peu la même fonction; mais on ne voulait pas que ça élimine cela.

Le président: J'ai une question par le directeur de la recherche.

Mme M. J. Morton (associée à la recherche): Vous avez dit que vous ne faites pas de distinction entre les femmes au foyer

[*Traduction*]

Dans ma propre ville, à quelques portes de mon bureau, il y a une pharmacie au coin de la rue. Deux femmes que je connais y travaillent depuis 20 ans. Elles n'ont pas eu l'occasion de participer à un régime de pension. Elles participeraient à un tel régime—elles s'en prévaleraient—si c'était à leur disposition. J'ai parlé à une femme ici à l'hôtel, hier, qui travaille dans les services et ce depuis plusieurs années. Elle n'a pas accès à un régime de pension.

Dans le cas de ce groupe de femmes qui font partie de la main-d'oeuvre active, devrions-nous envisager que les employeurs de ce secteur soient forcés d'offrir un quelconque mode de pension à ceux qui n'en n'ont pas actuellement? Dans la plupart des cas, les personnes exclues des régimes de pension sont des femmes.

Une voix: Ou des hommes?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et les hommes aussi. Je suis d'accord avec vous. Je n'essaie pas d'être exclusive, mais la majorité de ceux qui sont exclus sont en fait des femmes. Mais j'incluerais les hommes. Je n'ai aucun . . .

Mrs. Lussier: You are speaking of registered pension plans, I think.

We have resolutions on that subject. Nevertheless, as our time is limited, because of our provincial conventions . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, I understand.

Mrs. Lussier: —it was impossible for us to deal with this part of the resolution on that precise matter. Nevertheless, the general assembly, by its delegates, has mandated the board of directors to pursue this study and to give its opinion of these resolutions. These resolutions will be added to the ones we presently have.

As for the precise position adopted by the AFEAS—perhaps Lise has something to add.

Mrs. Paquette: The spirit of the resolution that we will be deciding on, is that RPAs be put in place and be subject to the same rules as public and private plans.

Nevertheless, as Mrs. Lussier has said, we still have a step to take in this direction, and we ran out of time.

Mrs. Lussier: I would like to mention that there was another point also that was discussed at the convention, but that was not adopted as such. I worked with a committee where it was discussed, but we did not want to see the abolition of RRSPs, for instance. Putting in place pension accounts—but if RRSPs are abolished, then, really, we will end up with only one under another name with about the same role; but we did not want that to be eliminated.

The Chairman: The research director wants to ask a question.

Mrs. M. J. Morton (Research Assistant): You said that you make no distinction between homemakers who raise children

[*Text*]

qui s'occupent des enfants et les autres qui ne le font pas. Mais dans vos recommandations vous avez proposé, et c'est la recommandation 12, que

L'État assure les cotisations . . .

des femmes au foyer qui s'occupent des enfants; et vous ne faites pas la même recommandation pour les autres. C'est une différence énorme, et on doit l'expliquer ou le reconcilier avec ce que vous dites. Vous ne faites pas de distinction entre les deux groupes de femmes.

Mme Paquette: Je comprends votre question. C'est clair. On a fait au niveau des modalités, des différences, et puis nous ne nous sommes pas rendues assez loin dans notre échantillonnage de moyens. On ne les exclut pas, ces personnes, dans notre principe, sauf qu' avec le temps on a mis des priorités et il y a un bout qui a échappé! C'est malencontreux, nous l'admettons, nous allons y remédier; mais ce n'est évidemment pas dans notre principe d'exclure les personnes qui ne prennent pas de charge d'enfants. C'est tout simplement que nous ne sommes pas allées assez loin dans les modalités pour catégoriser tous les types de travailleuses au foyer.

Mme Lussier: Est-ce que je pourrais ajouter quelque chose? Disons qu'on demande quand même l'inclusion au lieu de l'exclusion . . . On sait que présentement il existe une mesure, quand même, pour les femmes qui prennent soin des enfants de moins de 7 ans, dans le calcul de la Régie des rentes; mais on demande plus que cela, nous. Dans les propositions on demande l'inclusion également dans les Régimes de rentes pour les personnes qui gardent les enfants. Et on a même poussé une extension de 7 ans à 12 ans, parce qu'on se dit que les enfants aussi ont besoin de plus que cela, ils en ont besoin jusqu'à 12 ans. Pour ne pas pénaliser aussi les personnes qui sont sur le marché du travail, on dit que l'État pourrait se substituer pour la différence entre le salaire gagné et la moitié du salaire industriel canadien moyen.

The Chairman: Once again, may I, on behalf of the committee members, thank you for your presentation. Mrs. Killens has said you do a lot of work, not only on pension issues in the Province of Quebec but on other issues that affect women. Mrs. Killens mentioned that you have had to come from a long way back in the Province of Quebec. May I just say the majority of the members of Parliament who are female do come from the Province of Quebec, so at least you are ahead in that respect. I hope other provinces . . . when we get more women into the House of Commons, I think, personally, we are going to have a better legislative assembly.

I trust you realize, having listened to the debate this morning, that this is a very complex area and when we do make recommendations I do not think we are going to please all of society, nor can we. Thank you for your participation.

Mme Paquette: Merci beaucoup.

The Chairman: Before the next group begins, they are going to have to set up a video, so could we have the members just take a five-minute break while they do that?

[*Translation*]

and those who do not. Yet in your recommendation you propose, in recommendation 12 that:

The state put in the contribution . . .

of homemakers who raise children; but you do not make the same recommendation in the case of the others. That is an enormous difference, that must be explained or reconciled with what you are saying. You make no distinction between these two groups of women.

Mrs. Paquette: I understand your question. It is clear. As far as procedures are concerned, we have established differences, but we did not get far enough in our sampling of different means. We do not exclude these women in our thinking, but because of the time constraints we had to set priorities, and that escaped us! It is unfortunate, we admit it, and we will remedy the situation; but obviously, it is not our intent to exclude persons who do not raise children. It is simply that we did not get far enough in our study of procedures to characterize all the different types of homemakers.

Mrs. Lussier: Might I add something? Suppose we were to ask for their inclusion rather than their exclusion—we know that at the present time, there is a mechanism at the Quebec Pension Board for calculating benefits to women who take care of children seven years old and less; but we are asking for more. In our proposals, we are asking that people who baby-sit children be included. We have even asked for an extension from 7 to 12, because we feel that children also need more than that and need it until they are 12 years old. And in order also not to penalize those persons out in the workforce, we maintain that the state could contribute the difference between the salary earned and half the average industrial wage in Canada.

Le président: Encore une fois, permettez-moi, au nom des membres du Comité, de vous remercier de votre exposé. M^me^ Killens a dit que vous faites beaucoup de travail, non seulement pour les questions reliées aux pensions au Québec, mais pour d'autres questions qui touchent les femmes. Elle a mentionné que vous aviez eu beaucoup de chemin à faire au Québec. Permettez-moi simplement de mentionner que la majorité des députés féminins au Parlement sont du Québec, et donc, au moins, vous êtes en avance à cet égard. J'espère que les autres provinces . . . Lorsque nous aurons plus de femmes à la Chambre des communes, j'estime personnellement que nous aurons un bien meilleur Parlement.

J'ose espérer que vous vous rendez compte, après avoir écouté les débats, ce matin, qu'il s'agit d'une question très compliquée, et que, lorsque nous formulerons nos recommandations, nous ne plairons pas à toute la société, ni ne le pouvons-nous. Merci de votre participation.

Mrs. Paquette: Thank you.

Le président: Avant que nous n'entendions le prochain groupe, il va falloir installer l'appareil vidéo; donc, les membres du Comité pourraient peut-être prendre une pause de cinq minutes.

[*Texte*]

• 1125

• 1135

Le président: À l'ordre! La séance est ouverte.

Nous recevons maintenant l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités. Madame Brunet, voulez-vous nous présenter vos collègues?

Mme Yvette Brunet (présidente, Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités): Monsieur le président, mesdames et messieurs les commissaires, je dois vous dire que nous vous présentons un vidéo au tout début. Ce vidéo a été fait par des personnes âgées de toute la province de Québec, selon leur vécu, c'est-à-dire, pour la plupart, selon les grandes difficultés qu'ils ont connues dans la vie, que ce soit pour le revenu, que ce soit pour le logement, que ce soit pour la santé, que ce soit pour le transport. Tout ce que vous allez voir a été fait par ces personnes elles-mêmes, comme je viens de vous le dire. C'est ce qu'elles vivent dans la réalité de tous les jours. C'est ce que vous allez voir.

[*Présentation audio-visuelle—Note du rédacteur*]

The Chairman: First, let me thank the group for, I would say without a doubt, the most creative presentation that we have received in all of our travels in the country. I think it points out in a very vivid way a lot of the issues that are facing this committee.

Clearly we have two issues. We could reform the pension system and turn it upside down overnight, and it still is not going to solve the problems of today's elderly, which is what a lot of the presentation here this morning outlines. It is not just simply a pension issue; you have health issues; I suppose to some extent a quality of life issue. For those reasons it points out the complexities of the problem facing the elderly population in Canada. At the same time it also outlines some of the areas in which, I suppose, we are going to have to make recommendations. I found it was a very interesting concept that you have developed here and a unique way really of giving the message to this committee.

I am going to have to caution my remarks now so you understand the constraints that we as a committee live under, and that is for the benefit as well of the people in the room. For various reasons, three of the committee members have to leave to do media interviews, both in English and in French; therefore at some point, around five or ten after 12.00, there are only going to be three members left to be able to ask questions regarding your presentation or that of the group after you, which is the *Fédération des associations des familles monoparentales*. So as long as you understand that is the constraint. It is nothing that we could have foreseen to alleviate, at any rate.

Did you want to add anything other than the visual presentation to the committee?

[*Traduction*]

The Chairman: Order please, I now open the meeting.

We will now hear the *l'Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités*. Mrs. Brunet, would you like to introduce your colleagues?

Mrs. Yvette Brunet (President, *Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités):* Mr. Chairman, ladies and gentlemen we are going to show you first of all a video presentation which was made by senior citizens from all parts of Quebec in which they express their experience, the hardships they have encountered in their lives whether be it regarding their income, their housing, their health care, transportation, et cetera. All that you are going to see has been produced by the people themselves as I just said. It shows their everyday real life. So let us look at it.

[*Editors Note—Audiovisual presentation*]

Le président: Tout d'abord, permettez-moi de remercier ce groupe qui nous a fait l'exposé le plus vivant que nous ayons vu durant tous nos déplacements dans le pays. Je pense qu'il fait ressortir de manière très vivace les problèmes qui confrontent le Comité.

Ces problèmes sont clairement de 2 sortes. Nous pourrions refondre le système des pensions dans sa totalité mais cela ne résoudrait pas les problèmes des personnes âgées d'aujourd'hui, problèmes mis en lumière ce matin. Ce n'est pas seulement un problème de retraite, car viennent s'y ajouter les problèmes de santé et toutes les considérations de qualité de la vie et ce film a très bien montré la complexité des problèmes qui confrontent les personnes âgées de notre pays. En même temps, il a réussi à dégager les domaines dans lesquels nous allons devoir formuler des recommandations. Je trouve que c'est un concept très intéressant que vous avez dégagé ici et que vous avez su communiquer au Comité sous une forme originale.

Je vais maintenant devoir vous exposer les contraintes matérielles que nous devons respecter et je le fais également à l'intention du public de la salle. Pour diverses raisons, 3 des membres du Comité vont devoir quitter la séance pour des interviews, en anglais et en français et c'est pourquoi aux alentours de 12h05 ou 10h10 vous ne verrez plus que 3 membres présents pour vous poser des questions concernant votre exposé ou celui du groupe qui vous suivra et qui est la Fédération des associations des familles monoparentales. Il n'y avait rien que nous puissions faire pour le prévoir ou y remédier.

Souhaitez-vous présenter quelque chose d'autres après la projection du film?

[*Text*]

Mme Gabrielle Lapalme (secrétaire, Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités): J'aimerais dire quelque chose.

Le président: Bon, d'accord.

Mme Lapalme: Cela fait à peu près sept ans que les préretraités et retraités se sont pris en mains et ont fondé l'A.Q.D.R. Comme le soulignait M. le président, dès le début de nos recherches, comme groupe de gens défavorisés, nous nous sommes aperçus que les problèmes de la personne âgée étaient très diversifiés. Il y avait le problème économique, le problème du logement, le problème des services à domicile, le problème de bien nous alimenter, et aussi tous les problèmes psychologiques que subit la personne âgée. Mais, après avoir approfondi ces quatre sujets, nous avons décidé qu'à la base de tous ces problèmes-là, c'est souvent le problème économique qui alimente les autres problèmes. Si une personne est bien indépendante économiquement, elle pourra résoudre son problème de logement et de maintien à domicile. Elle pourra mieux s'alimenter, elle deviendra moins peureuse et ses problèmes psychologiques seront amoindris.

C'est pour cela que le premier manifeste qu'on a fait, on l'a fait sur la question économique. Ce manifeste a été suivi d'un deuxième sur le logement et les services et d'un troisième sur l'alimentation. Dès ce soir, au Collège de Rosemont, nous faisons le lancement d'un quatrième manifeste qui a été fait sous forme d'un roman qui s'intitule *Elle travaillait à Ideal Dress*. C'est l'histoire d'un quartier ouvrier où la femme travaillait dans le métier de la couture, et elle a dû prendre une retraite prématurée. Dans cette histoire-là, on développe tous les problèmes psychologiques que la personne subit et on indique comment y remédier.

Je reviens à la question économique, vu que c'est le point important ici. Nos études nous ont amenés à comprendre qu'il était urgent d'améliorer les régimes de rentes publics. Les régimes de rentes publics sont universels, ils couvrent tout le monde. Ils couvrent même la question de la femme restée au foyer qui, avec les autres rentes, n'a pas d'accumulation. Les régimes publics sont facilement indexables aussi. Il est important qu'une rente de pension soit indexée. Souvent, dans les régimes privés, les rentes ne sont pas indexées.

Je vais vous donner un exemple frappant. En 1983, dans l'industrie de la confection pour dames, où j'ai travaillé pendant 40 ans, l'association des patrons qui contribue au fonds de retraite de ces employés-là n'a pas payé sa cotisation. Elle a dit: Si je paye ma cotisation, je ferme toutes mes *shops*, et vous serez toutes en chômage. C'est de l'intimidation qu'ils font auprès des gens. Ils n'ont pas mis dans le fonds les 4 millions de dollars qu'ils mettent habituellement chaque année. Nous, les retraités, quand on a la chance d'avoir la rente complète, on se ramasse avec 200 dollars par mois. Nous n'avons pas eu notre indexation cette année. Alors, on voit que les patrons, l'entreprise privée jouent dans les fonds de pensions privés à leur guise, et souvent les revenus de placement de ces sommes d'argent ne reviennent pas aux travailleurs; les industriels s'en servent pour faire des placements. C'est pour cela qu'on favorise les régimes publics.

[*Translation*]

Mrs. Gabrielle Lapalme (Secretary, *Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités):* I would like to add a few things.

The Chairman: Okay. Go ahead.

Mrs. Lapalme: It has been seven years since pensioners and prepensioners have taken their fate in their own hands and have founded our association. As the Chairman has mentioned we have found out very soon that the problems of our elderly are very complex. There is the economic problem, the housing problem, the health care problem, in the home, the food problem, and also all the psychological problems of elderly people. But, having looked at all these aspects we have come to the conclusion that very often the economic problem impacts on all the others. If a senior citizen is well off financially, that person will be able to solve its housing problem and home care problem and will be able to get a proper food, will be less scared and will have fewer psychological problems.

This is why our first manifest dealt with the income situation. This was followed by a second on housing and services and by a third on food. Tonight, at the Rosemount College, we release a fourth manifest which takes the shape of a novel called "She Used to Work at Ideal Dress". It is the story of a neighbourhood where the woman worked as a dressmaker and had to take an early retirement. In this story we discuss all psychological problems of that person and show ways to resolve them.

I now go back to the economic question since it is the point you are dealing with here. Our research shows that it is urgent to improve public pension schemes. Those public schemes are universal they cover everybody. They cover even homemakers who did not contribute to any other plan. Those public plans can easily be indexed to inflation which is of prime importance. Very often private plans are not indexed.

Let me give you a striking example. In 1983 in the women's wear industry in which I worked for 40 years, the employer association which contributes to the retirement plan for those employees did not pay his contribution. It said that if it had to pay it would close all its plants and we would all lose our jobs. That is a scare tactic. The employer did not pay the $4 million they usually pay into the plan. We retired workers, if ever we get so lucky as to draw a pension, get $200 a month. We had no indexation this year. So you can see that employers and private business can do whatever they want with those pension plans and very often the investment return of these plans do not go to the workers. But are being used by the company for its own purposes. This is why we are in favour of public pension plans.

[*Texte*]

Aussi, un régime public, c'est transférable. Cela, c'est une chose qui est recherchée, parce qu'on sait toutes les périodes de chômage qu'on subit ici au Canada. Souvent un employé perd un emploi; il est obligé de s'en trouver un autre. Avec un régime privé, souvent, il n'a pas de transférabilité, et il a seulement la cotisation qu'il a mise; le salaire différé qui est retenu par l'employeur pour aider à payer ce fonds-là, il ne le reçoit jamais.

Aussi, le régime public protège le conjoint survivant en cas de décès, tandis que dans le cas d'une rente privée, il arrive souvent, lors d'un décès, que la personne survivante ne reçoive qu'une partie de l'argent que le travailleur a fourni.

Je vous remercie.

Le président: Madame Brunet.

Mme Brunet: Monsieur le président, vous avez dit tout à l'heure que trois députés devaient quitter avant la fin de notre exposé. Alors, je me permets de sortir un tout petit peu du débat actuel pour demander à tous les députés d'intervenir en notre faveur pour l'exposition—ce que vous venez de voir—qui doit être présentée sur la Colline du Parlement jeudi le 27, dans le cadre de la Conférence sur le vieillissement. Actuellement, on nous refuse la permission d'accéder à la Colline du Parlement.

• 1145

Alors, je vous demande une faveur spéciale, messieurs et madame les députés. Je vous demande d'intervenir en faveur de l'A.Q.D.R. pour que notre exposition soit montrée à la conférence mondiale, afin que tout le monde, à travers le pays, prenne conscience de ce qui se passe chez les personnes âgées.

The Chairman: That is a fair enough request. If we can, I think we will facilitate that request. I would assume we would have to speak to Madam Sauvé, the Speaker, in order to have that done, but we will note this and do our best, Ms Brunet, for you.

Mme Brunet: Merci.

Le président: Passons maintenant aux questions.

Madame Killens.

Mme Killens: Je n'ai qu'une question, monsieur le président. Je pense que vos revendications ont été très bien exprimées. Il n'y a pas de problème. On a très bien compris.

Ma question porte sur la page 9 de votre mémoire principal. Vous allez pardonner mon ignorance, mais j'aimerais que vous clarifiez un peu pour moi ce que vous voulez dire par le paragraphe au bas de la page 9, où vous nous parlez des régimes de pensions dans d'autres pays; vous dites que ceux du Canada sont bien inférieurs à ceux des autres pays.

Pourriez-vous un peu élaborer en nous nommant quelques-uns des pays et en nous disant pour quelles raisons ces pays ont un meilleur système de pensions?

Mme Brunet: Si je me suis permis de dire cela, c'est que j'ai représenté l'Association à l'Assemblée mondiale sur le vieillissement. D'ailleurs, monsieur ici assistait à l'Assemblée

[*Traduction*]

Another reason is that public pensions are portable. This is an essential aspect if you look at all the unemployment here in this country. Very often a worker will lose his job and will have to find another and very often private pensions are not portable and the worker gets back only what he contributed to it, but never the contribution of the employer.

Another reason is that public pension plans protect the surviving spouse in case of death while in the case of private pensions too often the surviving spouse receives only a small part of the money that the worker contributed to the plan.

Thank you very much.

The Chairman: Mrs. Brunet.

Mrs. Brunet: Mr. Chairman, you said earlier that three members will have to leave before the end of our presentation. I am asking all members to go a little bit beyond this debate and to intervene in our favour to allow us to make the presentation you have just seen on Parliament Hill Thursday, the 27th as part of the Conference on Aging. At the present time we are refused permission to go to Parliament Hill.

I am asking you this as a special favour as members of this committee. I am asking you to intervene in favour of the A.Q.D.R. so that our presentation can be shown at this world conference, so that everybody in our country becomes aware of what is happening to our elderly.

Le président: Voilà qui est raisonnable. Et nous tenterons même de vous faciliter les choses. Je suppose qu'il nous faut d'abord en parler à M^me^ Sauvé, l'Orateur de la Chambre, mais nous en prenons note madame Brunet.

Mrs. Brunet: Thank you.

The Chairman: Let us now go to question period.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: I have only one question, Mr. Chairman. I think your views have been very well expressed and we have understood them very well. There is no problem in that regard.

I have a question on page 9 of your main brief. You will have to excuse my ignorance but I would like you to clarify what you mean in this paragraph at the bottom of page 9 where you are dealing with pension plans in foreign countries and where you are saying that Canadian plans are very much inferior.

Could you elaborate a little bit and tell us which countries you are referring to and why they have a better pension system?

Mrs. Brunet: I have taken the liberty to state this because I represented the Association at the World Assembly on Aging. In fact this gentleman here was also at this assembly at which 105 countries were represented.

[*Text*]

mondiale sur le vieillissement. Il y avait 125 pays qui étaient représentés.

Nous l'avons reçu, à la demande de la délégation française, à l'hôtel Hilton, et nous avons appris à ce moment-là, pour citer un pays, que la France a un régime public qui favorise les gens à 70 p. 100 de leur salaire. Il y a plusieurs autres pays d'Europe, comme l'Autriche et la Suisse . . . En tout cas, je ne les ai pas tous en tête, mais en général, en Europe, c'est fait depuis la dernière guerre.

On constate que le Canada est loin derrière, et on constate aussi que ce n'est pas parce que ces pays accordent des pensions justes aux personnes âgées qu'ils se sont appauvris.

Je pense que le Canada a un pas à faire, et un grand pas, pour donner aux retraités la place qui leur revient dans la société. D'ailleurs, il a été dit à l'Assemblée mondiale sur le vieillissement que tout devait être mis en marche pour que les retraités canadiens aient leur place à part entière. Le gros problème, c'est que les personnes âgées se désengagent, ne s'impliquent plus dans la société. On est inquiet pour les années qui s'en viennent, parce qu'il va y avoir beaucoup plus de personnes retraitées qu'il y en a actuellement. On est très inquiet parce que l'on se dit: Si ces personnes-là ne s'engagent pas, comme c'est le cas actuellement, il va être difficile pour les gouvernements d'arriver à prendre position sur certaines choses.

Alors, pourquoi ne pas y voir tout de suite et faire la remise en question des pensions? Je le répète, cela presse, on est en retard par rapport à beaucoup de choses qui se font en Europe à l'heure actuelle.

M. Louis Plamondon (conseiller, Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités): La citation qui est là est celle du sénateur David A. Croll, à la Conférence nationale sur les pensions en 1981. Elle est complétée à la page 11, à l'exception du dernier paragraphe. Je voulais signaler aux membres du Comité que le dernier paragraphe aurait dû être repris. Dans sa conférence, le sénateur montrait que si l'on comparait la situation canadienne à la situation européenne, on voyait que le niveau de contributions des régimes publics est inférieur au Canada par rapport à la situation en Europe. Notre objectif est de protéger les gens mieux et plus efficacement à travers les régimes publics: même à 50 p. 100, le Canada serait encore derrière des pays européens qui ont déjà atteint des seuils de 70 p. 100. C'est le cas de la France et de certains autres pays au niveau des régimes publics. Cependant, cela n'empêche pas les pays européens d'avoir des régimes supplémentaires au régime de base.

Mme Killens: Monsieur le président, l'année dernière, j'ai participé à une réunion du Parlement européen. Justement les membres du Marché commun commençaient à s'inquiéter du fait que leur système pouvait être un peu trop généreux. Si ma mémoire est bonne, les choses ne vont pas tellement bien de ce côté-là.

En tout cas, vous avez attiré notre attention sur cela, et je peux vous assurer que l'on va certainement étudier la situation actuelle des pays européens pour voir comment cela va aujourd'hui, deux ans après votre conférence, madame. C'est

[*Translation*]

We have received him at the request of the French delegation at the Hotel Hilton and we learned on that occasion that, to give only one example, France has a public plan which pays workers 70% of their salary. There are several other countries in Europe with a similar system, like Austria and Switzerland. I do not remember all the countries' names but, on the whole, Europe has such a system since World War II.

We have to conclude that Canada is far behind and also that those countries are not lagging behind economically because they are paying a fair pension to their elderly.

I think much has to be done in Canada in order to give our pensioners a fair share in our society. In fact, it has been said at the World Assembly on Aging that all efforts should be made in order to deal fairly with Canadian pensioners. The main problem is that senior citizens stop being involved in society, they draw back. We are worried about the future because we are going to have many more retired people than at the present time and we are worried because if these people do not get involved and speak out it will be very difficult for governments to make the hard decisions that are required.

So why not act right away and reform the pension system? I have to repeat, this is urgent and we are already lagging far behind what is being done in Europe at the present time.

Mr. Louis Plamondon (Adviser, *Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités):* The sentence we are quoting here is that of Senator David A. Croll, at the National Conference on Pensions in 1981. It concludes on page 11 with the exception of the last paragraph. I wanted to point out to members of the committee that the last paragraph should have been revised. At the conference, the Senator pointed out that if we compare the Canadian situation to that in Europe the level of benefits paid by public plans is inferior. Our objective is to protect people better and more efficiently through public plans and even with a 50% benefit Canada would still be far behind European countries which already pay 70%. That is the case in France and in some other countries. And they even have, in addition to that, complimentary plans to the basic pension.

Mrs. Killens: Mr. Chairman, I was last year at a meeting of the European parliament and Common Market members seemed to have started worrying that their system might be a little bit too generous. If my memory serves me correctly, things do not seem to go too well in that regard.

At any rate you have drawn our attention on this and I can assure you that we are going to look into the present situation in European countries to see where things stand today, two years after your conference, Mrs. Brunet. It was last year that

[*Texte*]

l'année dernière que l'on nous disait qu'il y avait des problèmes. Maintenant, est-ce que la situation est pire ou meilleur qu'elle l'était quand j'ai assisté au Parlement européen? On verra. Mais je peux vous assurer que l'on va étudier la situation comparativement aux pays d'Europe.

M. Louis Plamondon: J'aimerais dire que ce ne sont sûrement pas les retraités européens qui se plaignent du fait que les régimes sont trop généreux. Encore une fois, c'est la nouvelle approche de M^me^ Thatcher qui veut que les programmes sociaux, comme aux États-Unis, coûtent le moins cher possible, qui veut limiter les contributions.

Le problème est de savoir si l'on peut faire une répartition: que les plus jeunes paient aussi une part pour les plus âgés, en même temps que les âgés ont accumulé une part de droit de la retraite. C'est la notion de capitalisation . . . Je suis certain que les membres du Comité sont bien au courant de cela: c'est la règle de répartition. Je pense que les reculs que l'on tente de faire en Europe équivalent à un retour en arrière pour ce qui des gains qu'ont faits les retraités en Europe. On essaie de les faire reculer. Mais je pense que les retraités là-bas, comme nous ici on essaie de le faire, devront se battre pour protéger leur acquis.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Weatherhead, a short question.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I just wanted to thank the group here this morning for their presentation. As you said, it is very different, and I think it brings forward all or most of the problems of the seniors and not just the pension problems.

A lot of these problems, of course, have regard to provincial and municipal matters as well as federal matters. Be that as it may, they are asking for, as quickly as possible, improvements in the pension system and for the seniors as a whole. That is why we have been going around the country for the last six months, to do that very thing, and that is why in the next four weeks or so we will have made our report, which will be published by about the end of the year.

So we are very aware, and I think your approach of this morning brings it home to us in different ways and not just in pieces of paper in front of us. So I would personally like to thank you for that.

I think the last comment of the gentlemen there . . . We are very aware also that in Europe and in the United States they have cut back and are thinking of cutting back on some pensions, but I do not see that as being something we have done here or something we intend to do over here.

• 1155

Our committee, our nine-person task force, is, I think, determined to do the best it can with as responsible and as generous as possible recommendations for the seniors and for the people who are about to be seniors, and those down the road. We are not going, I think, to follow the European

[*Traduction*]

those problems were mentioned and we would like to find out if the situation since has improved or deteriorated. We will find out. But I can assure you that we will look into the situation as compared to European countries.

Mr. Louis Plamondon: It has to be stressed that it is not the European pensioners who are complaining. Here again it seems to be the new approach taken by Mrs. Thatcher who wants to cut back on social programs, to reduce their costs, like in the United States.

The problem seems to be how to distribute the load, to ensure that younger workers take up a part of the load for the older ones, while pensioners themselves have already accumulated pension rights. This is the concept of funding . . . I am sure that members of this committee are well aware of it. I believe that this tendency in Europe would be a step back on what pensioners in Europe have gained. It would be a backward step and I believe that pensioners, over there, like ourselves, will have to fight to protect the gains they made.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Weatherhead, une petite question.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je désire simplement remercier le groupe pour son exposé de ce matin. Comme vous le dites si bien, il n'est pas banal et touche sinon à tous, du moins à la plupart des difficultés des personnes âgées, et non pas seulement aux problèmes liés à la pension.

Nombre de ces situations se rattachent, certes, à des questions d'intérêt municipal et provincial. Toujours est-il, qu'elles exigent à grands cris que l'on améliore le régime de pension et le sort des personnes âgées dans leur ensemble. Voilà pourquoi nous avons parcouru le pays au cours des six derniers mois, et c'est la raison pour laquelle d'ici quatre semaines nous aurons rédigé notre rapport qui devrait paraître vers la fin de l'année.

Nous sommes donc sensibilisés à la question que votre exposé de ce matin nous permet de percevoir d'une façon plus tangible. Je tiens donc à vous exprimer mes remerciements.

Pour ce qui est des dernières observations de ces messieurs . . . Nous nous rendons compte que tant en Europe qu'aux États-Unis, les pensions ont été réduites et risquent même de l'être davantage, mais je ne vois pas que cela se répercute chez nous, ni que nous songions à leur emboîter le pas.

Notre Comité, notre groupe de travail qui comporte neuf membres, est déterminé à faire de son mieux pour formuler des recommandations aussi réalistes et généreuses que possible dans l'intérêt des retraités actuels et futurs. Je ne crois pas que nous suivions l'exemple européen des coupures. Nous allons

[*Text*]

examples of cutting back. We are going to try to be more generous, and not the other way around.

I just wanted to add my say to the others here this morning, that we appreciate your presentation and that we will certainly do the best we can by you.

The Chairman: Unfortunately, as is always the case, we never have enough time to be able fully to discuss the issues with the various groups in front of us. Madam Brunet, we have had this occasion several times. I know you were in Ottawa as well making presentations.

As Mr. Weatherhead has pointed out, it is not going to be an easy task for this committee to come to grips with all the various issues facing the aged in our society, but I know, regardless of the outcome of the report, the recommendations will make for a better pension system, and also I think there is a general realization that the current problem of today's elderly is not going to be solved by pension reform.

I am not suggesting this by any stretch of the imagination, but groups who say double the Canada Pension Plan—that is not going to do anything for today's elderly; those who have already retired. So clearly we have an issue that has to be addressed by targeting moneys towards the Guaranteed Income Supplement to bring today's elderly above the poverty line. Then we have the issue of making a better pension system for the next generation of Canadians so we do not have the same situation developing for this generation as developed for my father's generation. If we can do that, then I think it will make for a better system.

I think we are fortunate in Canada, because of the youth, the young nation that we have; if we properly plan it, we will not find ourselves in the situation Italy has found itself in now, the United States and some other European countries, where the load has become too great on those working. When you look at demographic changes over the next 40 years, you are going to double the size of the population over the age of 65 and you are going to have half the workers left that we have today.

Clearly, if we do not ask my generation to put aside more of their money out of today's consumption more properly to plan as an individual for retirement, then the demand on the state, on government, is going to be far too great, and that is when you will find that the younger generation will transfer; if the burden becomes so great, a future generation of Canadians will say, hold it, this is too much; we are going to have to start to cut back.

So I think if we can do that and be aware of the changes that are required both in the private and in the public plans, and in addition address the poverty issue of today's elderly, then I think we will come in with a good report. But it is only through . . .

[*Translation*]

essayer de nous montrer plus généreux qu'auparavant, et non le contraire.

Je voulais seulement ajouter ma voix à celle des autres ce matin et vous remercier de votre exposé, et aussi vous donner l'assurance que nous ferons de notre mieux en votre faveur.

Le président: Malheureusement, nous n'avons jamais assez de temps pour débattre pleinement des problèmes que soulèvent les divers groupes qui comparaissent à notre Comité. Madame Brunet, nous avons eu l'occasion de vous entendre à plusieurs reprises et je sais que vous vous êtes également fait entendre à Ottawa.

Comme M. Weatherhead l'a dit, il ne nous sera pas facile de résoudre les nombreux problèmes qui confrontent les personnes âgées dans notre société, mais je sais que nos recommandations, quel que soit le sort qui leur sera réservé, contribueront à l'amélioration du système des pensions. Par contre, on commence également à se rendre compte que les problèmes des personnes âgées ne pourront pas être résolus par la réforme des pensions seule.

Je ne m'en fais pas le partisan moi-même mais ceux qui demandent que l'on double le Régime de pensions du Canada—cela ne servira à rien aux personnes âgées d'aujourd'hui, à ceux qui ont déjà pris leur retraite. C'est un problème qui ne peut être réglé que par l'intermédiaire du supplément de revenu garanti, qui doit être augmenté pour porter les revenus des personnes âgées au-dessus du seuil de pauvreté. Ensuite, il y a la tâche de construire un meilleur système de pension pour la génération de Canadiens suivante, afin d'éviter que ceux-ci ne se trouvent plongés dans la même situation que celle dans laquelle s'est trouvée la génération de mon père. Si nous pouvons faire cela, alors nous disposerons d'un meilleur système.

Je crois que nous sommes fortunés au Canada de par la jeunesse de notre société; si nous prévoyons suffisamment, nous éviterons la situation dans laquelle l'Italie se trouve aujourd'hui, dans laquelle se trouvent les États-Unis et certains autres pays européens où le fardeau infligé à la population active devient trop lourd. Si vous regardez l'évolution démographique des 40 prochaines années, vous verrez que la population de plus de 65 ans va doubler et que le nombre des travailleurs actifs va diminuer de moitié par rapport à aujourd'hui.

Il est évident que si nous ne demandons pas à ma génération de prélever davantage sur sa consommation en prévision de la retraite, si chacun n'épargne pas davantage, alors le fardeau imposé à l'État deviendra trop lourd et la jeune génération rechignera; si le fardeau devient trop lourd, la génération future se rebellera et exigera des coupures.

Si nous pouvons donc faire cela, introduire les changements nécessaires dans les régimes aussi bien publics que privés, et remédier également à la pauvreté des personnes âgées d'aujourd'hui, alors je pense que notre rapport sera bon. Mais ce n'est que par . . .

[*Texte*]

I just want to mention this as well. This is the best participation we have seen in all the cities we have visited in Canada in terms of the turnout of people behind you listening to the—and I think that speaks well for not only Montreal, as I would assume there are several people from outside the City of Montreal in this room today. Evidently there is a good awareness of the issues here in Quebec. I can only say that I wish we had transferred some of that interest to some of the western provinces, where we did not have as much participation, for instance in Edmonton, as we have had here.

It is significant to see the difference. We were not aware of this, but the Province of Alberta, as an example, at least demographically, has a much younger population and therefore pensions do not, I suppose, generate the same amount of interest as there is in other parts of the country.

Miss MacDonald, did you want to add to that?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): When you were talking about transferring some of this interest, Mr. Chairman, it would have been nice if we could have had some of this interest transferred yesterday to the groups who appeared before us from the business community so that they could have understood the problems better.

The Chairman: Yes.

Thanks again, Madam Brunet . . .

et vos collègues pour votre présentation.

M. Plamondon: Monsieur le président.

Le président: Oui.

M. Plamondon: J'aimerais revenir sur la question que M^me^ Brunet vous a expliquée plus tôt au sujet de la présentation de l'exposition d'affiches que vous avez visionnées dans le vidéo. L'A.Q.D.D.R. a demandé l'autorisation de les présenter devant la Colline parlementaire. Au début, on nous a dit qu'il n'y avait aucun problème. Donc, on a rempli tous les formulaires pour que cela puisse se faire et à la dernière minute, on nous a fait savoir que l'accès à la Colline parlementaire nous était interdit, et ce, sans motif.

Pourrait-on demander au président du Comité, avec la collaboration des autres membres du Comité, de s'en informer? Par la suite, on pourrait communiquer à nouveau avec la présidence du Comité pour savoir ce qu'était le problème.

The Chairman: You are going to be here for some part of the afternoon? Would you leave it with the clerk of the committee? We will get on to this and see if we can give you an answer by this afternoon.

Let me just correct one thing. Is this for the Hill, or is it for the conference—because it is going to be either the Speaker or Miss Bégin.

M. Plamondon: C'est sur la Colline parlementaire, à la clôture de la Conférence sur le vieillissement.

Le président: Je vois.

M. Plamondon: Je parle du jeudi, à la fin de la Conférence sur le vieillissement.

[*Traduction*]

J'ajouterai ceci: de toutes les villes que nous ayons visitées au Canada, c'est ici à Montréal que la participation est la meilleure, que le public est venu le plus nombreux et c'est un bon point, non seulement pour la ville de Montréal mais pour toute la province car j'imagine que nous avons ici beaucoup de gens qui ne sont pas de Montréal. Manifestement, on a conscience du problème au Québec et je ne peux que regretter que le même intérêt ne se soit pas manifesté dans certaines provinces de l'Ouest où la participation, notamment à Edmonton, a été beaucoup moins forte qu'ici.

Cette différence est d'ailleurs significative. Nous ne le savions pas mais la province de l'Alberta, par exemple, possède une population beaucoup plus jeune sur le plan démographique et les pensions n'y suscitent par conséquent pas le même intérêt que dans d'autres régions du pays.

Mademoiselle MacDonald, vouliez-vous ajouter quelque chose à cela?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Lorsque vous déplorez un certain manque d'intérêt, monsieur le président, j'aurais bien voulu retrouver un intérêt aussi fort hier chez les représentants du Patronat qui ont comparu, ce qui leur aurait permis de mieux comprendre les problèmes.

Le président: Oui.

Encore une fois merci, madame Brunet.

Thank you to you and your colleagues for your presentation.

Mr. Plamondon: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

Mr. Plamondon: I would like to come back on the matter Mrs. Brunet explained to you earlier concerning the poster exhibition you have seen in our video presentation. Our association has requested permission to set them up on Parliament Hill. At first, we were told that there was no problem. Then we filled out all the required forms and at the last minute, we were told that access to Parliament Hill would be refused without any reason being indicated.

We would like to ask the Chairman of the Committee, with the support of other members to look into this? Maybe we could check later on with the chairman to find out what the problem was.

Le président: Serez-vous ici cet après-midi? Voulez-vous vous mettre en contact avec le greffier du Comité? Nous allons nous renseigner et tâcher de vous donner la réponse cet après-midi.

Juste une précision: est-ce que cela est destiné à la Colline ou bien à la conférence? Car c'est soit le président de la Chambre, soit M^me^ Bégin qui auront compétence.

Mr. Plamondon: It is for Parliament Hill at the closing of the Conference on Aging.

The Chairman: I see.

Mr. Plamondon: This would be on a Thursday, at the end of the Conference on Aging.

[*Text*]

An hon. Member: It must be the conference on aging.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But it is at the end of this month.

Ms Brunet: *Oui, ça se termine le jeudi midi.*

An hon. Member: It is after the 24th . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is right; all next week.

M. Plamondon: L'exposition aurait lieu à compter de midi, jeudi prochain.

Mme Brunet: Suite à la clôture de la Conférence sur le vieillissement, qui se termine jeudi, à midi.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): On the Hill, if they want to make it . . .

The Chairman: Is it the Conference Centre?

M. Plamondon: La conférence a lieu au Château Laurier.

Mme Brunet: Oui, c'est ça.

The Chairman: All right, let us leave it. We will have the clerk of the committee work on this and perhaps we can give you an answer by this afternoon.

Thanks very much.

The next group is the *Fédération des Associations des familles monoparentales.*

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Diane Gagné, would you care to proceed, and introduce your . . . ? Oh, we know her already.

Mme Diane Gagné (directrice générale, Fédération des associations des familles monoparentales du Québec): La Fédération des familles monoparentales comparaît pour demander une amélioration du régime public de base.

Je m'abstiendrai de lire toutes les motivations, mais je vous ferai part des plus importantes, c'est-à-dire celles sur lesquelles on insiste le plus.

Je débute avec la proposition numéro 1, qui est de hausser le maximum des gains admissibles au niveau du salaire industriel moyen dès la première année de la réforme.

La proposition 2 suggère de hausser le taux de remplacement du salaire d'avant la retraite de 25 à 50 p. 100

La proposition 3 est celle-ci: augmenter le pourcentage d'années à revenu nul ou faible que l'on peut exclure de la période cotisable dans le calcul de la rente de 15 à 30 p. 100.

La proposition 4 dit d'augmenter le revenu minimum garanti à la retraite par la pension de sécurité de vieillesse et le supplément de revenu garanti au moins jusqu'au seuil de pauvreté pour une personne seule.

• 1205

La proposition 5 est de maintenir l'universalité de la pension de sécurité de vieillesse et, lors de toute hausse de revenu

[*Translation*]

Une voix: Ce doit être la Conférence sur le vieillissement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais c'est à la fin du mois.

Mme Brunet: *Yes, it ends Thursday at noon.*

Une voix: C'est après le 24 . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est cela, elle dure toute la semaine prochaine.

Mr. Plamondon: The exhibition would start next Thursday at noon.

Mrs. Brunet: After the closing of the Conference on Aging which ends Thursday at noon.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Sur la Colline, s'ils veulent . . .

Le président: Est-ce que cela se passe au Centre de conférences?

Mr. Plamondon: The Conference takes place at the Chateau Laurier.

Mr. Brunet: Yes, that is right.

Le président: Bien, restons-en là. Nous allons demander au greffier du Comité de se renseigner et nous pourrons peut-être vous donner une réponse cet après-midi.

Je vous remercie.

Le groupe suivant est la Fédération des associations des familles monoparentales.

Le vice-président (M. Dantzer): Diane Gagné, voulez-vous présenter vos . . . ? Oh, nous la connaissons déjà.

Mrs. Diane Gagné (Director General, *Fédération des associations des familles monoparentales du Québec):* Our federation requests the improvement of the basic public pension plan.

I am not going to read all our brief, but I will point out our main recommendations of those which we stress the most.

I will start with recommendation number one, which is to increase the ceiling on eligible income to the level of the average industrial wage in the very first year of the reform.

Our second recommendation is to increase the level of substitution income from 25% to 50% of preretirement salaries.

Our third recommendation is to increase the number of low income or no-income a years that can be excluded for pension purposes from 15% to 30%.

Our recommendation number 4 is to increase the guaranteed minimum income on retirement, by means of old age security and guaranteed income supplement at least to the poverty line for a single person.

Proposal 5 recommends that the universality of the Old Age Security be maintained and maintained proportionally at its

[*Texte*]

minimum garanti, maintenir la part de la P.S.V. dans le total au moins à son niveau actuel, soit près de 50 p. 100.

3. Assurer le partage des crédits de la Régie des rentes du Québec entre les époux

Les contributions au Régime des rentes du Québec (comme aux régimes supplémentaires de rentes ou à un régime enregistré d'épargne retraite) représentent une des principales formes d'épargne d'un couple. La femme au foyer y contribue par les services qu'elle rend à l'intérieur du mariage, mais les crédits sont inscrits au nom du gagne-pain seulement.

Les propositions concernant le partage des crédits R.R.Q. qui suivent visent à reconnaître la contribution de la femme à l'accumulation de ces crédits et lui donner sa part.

A notre proposition 6, on demande de rendre le partage des crédits de la Régie des rentes du Québec automatique au moment du divorce. Actuellement, un des conjoints peut demander le partage dans les trois ans qui suivent un divorce. Cependant, les démarches semblent relativement ardues, et il semble que beaucoup de femmes sont sujettes à des pressions lors des procédures pour renoncer à leurs droits, parce que très peu de divorcées s'en prévalent. Il s'agit de rendre le partage automatique de façon à enlever toute forme de chantage à cet égard.

La proposition 7 demande d'effectuer un partage automatique et obligatoire des crédits R.R.Q. au moment ou le plus jeune des conjoints atteint l'âge de 65 ans. Avec cette proposition, chacun des conjoints recevra sa part de la valeur de la rente accumulée auprès de la R.R.Q. dès qu'il prend sa retraite. Cette proposition est aussi esentielle pour que les veufs et les veuves soient traités sur un pied d'égalité.

A la proposition 8, on demande de prévoir un partage des crédits R.R.Q. dans le cas où le conjoint ayant le plus faible montant de crédits accumulés devient invalide. Cette proposition aura pour effet d'assurer une rente d'invalidité aux femmes au foyer.

A la proposition 9, on demande de faire une étude sur les implications de la proposition du Livre vert fédéral permettant le partage des crédits sur demande après trois ans de séparation légale. Certaines personnes choisissent la séparation plutôt que le divorce parce qu'elles veulent maintenir certains droits et privilèges reliés au mariage, y inclus le droit à une rente de conjoint survivant. Par ailleurs, même dans le cas d'un couple séparé, le droit au partage demeurerait au moment de la retraite, du décès ou de l'invalidité si les propositions 7 et 8 deviennent loi. Donc, ce n'est pas clair que la femme a intérêt à ce qu'un partage s'effectue en cas de séparation.

Par ailleurs, il faut se soucier des droits d'un éventuel deuxième conjoint de fait. Voilà pourquoi une étude s'impose afin d'expliciter les conséquences de cette proposition pour les uns et les autres, pour permettre à la Fédération de se prononcer en connaissance de cause.

4. Améliorer la situation des conjoints survivants de moins de 65 ans

[*Traduction*]

present level, 50%, with every increase in the guaranteed minimum income.

3. Insure credit splitting between spouses under the Quebec Pension Plan.

Contributions to the Quebec Pension Plan (as well as to the supplementary pension plans or to a registered retirement pension plan) constitute one of the principal ways in which a couple saves. The woman at home contributes by the services she provides within a marriage but the credits are registered only in the name of the breadwinner.

The following proposals on credit splitting under the QPP are designed to acknowledge the woman's contribution to credit accumulation and to give her a fair share.

In proposal 6, we request that credit splitting under the Quebec Pension Plan be made automatic in the case of divorce. Under the present system, one of the spouses can request splitting in the three years following the divorce. However, the process is a somewhat arduous one and many women succumb to the pressure applied during divorce proceedings to relinquish this right because very few divorcees take advantage of it. Splitting must be made automatic to remove the possibility of any form of blackmail in this respect.

Proposal 7 requests automatic and mandatory splitting of credits under the QPP once the younger of the two spouses reaches 65 years of age. This recommendation would mean that each spouse would receive a share of the value of the benefits accumulated under teh QPP as soon as he or she retired. This is an essential change if widowers and widows are to be treated equally.

Proposal 8 recommends QPP credit splitting in the case where the spouse with fewer accumulated credits were to become an invalid. This proposal would ensure a disability pension for women in the home.

In proposal 9, we ask that a study be carried out on the implications of the green paper proposal that credits be split upon demand after three years of legal separation. Some people choose separation over divorce because they want to maintain certain rights and privileges connected with marriage, including the right to a survivor benefit. However, in the case of a separation, retirement, death or invalidity would still mean the right to splitting if proposal 7 and 8 become law. So, credit splitting in cases of separation is not necessarily in a woman's interest.

Moreover, there must be some consideration given to the rights of a possible second common-law spouse. That is why a study has to be carried out to clearly explain the consequences of the proposal on everyone so that the Federation can take an informed stand on the issue.

4. To improve the situation of survivors below 65 years of age.

[*Text*]

Cet élément de la réforme a été relativement peu discuté par les groupes de femmes. C'est pourtant un élément qui touche particulièrement les familles monoparentales dont presque 50 p. 100 sont chapeautées par une veuve.

Actuellement, tout veuf ou veuve d'une personne qui a contribué au R.R.Q. au moins le tiers de sa période cotisable est admissible à une rente de conjoint de survivant. Il y a présomption que cette personne était économiquement dépendante du décédé ou de la décédée et qu'elle est toujours incapable de subvenir entièrement à ses propres besoins et à ceux de ses enfants. Alors, certains hommes et femmes qui gagnent des salaires tout à fait adéquats reçoivent une rente de conjoint survivant pendant 20 ou 30 ans. D'autres qui étaient réellement dépendants et qui ont de vraies difficultés pour réintégrer le marché du travail reçoivent au maximum 3,970 dollars et sont obligés de recourir à l'aide sociale. Le problème est aggravé par le fait qu'au Québec on a choisi de donner plus aux veuves et aux veufs, mais moins aux orphelins.

Dans toute réforme, il est quasiment exclu de simplement hausser la rente de conjoint survivant de moins de 65 ans pour toutes les personnes qui seraient actuellement admissibles parce que ce serait trop coûteux. La proposition 10 ci-dessous s'inspire de celle du rapport COFIRENTES (sans être identique) pour ce qui est des conjoints survivants de moins de 55 ans et de l'avant-projet de loi sur la réforme de la R.R.Q. qui circule actuellement pour les conjoints survivants de 55 à 64 ans. Le principe est de fournir une rente de transition permettant une réintégration au marché du travail pour les plus jeunes veuves, mais de garantir un revenu minimal à vie pour les veuves plus âgées qui auraient peu de chances de se trouver un emploi.

Dans la proposition 10, on demande d'établir une rente de conjoint survivant pour les moins de 65 ans de la façon suivante.

Pour les personnes qui deviennent veuves entre 55 et 64 ans et celles qui sont invalides, on paierait jusqu'à leur 65ième anniversaire 255 dollars plus 60 p. 100 de la rente de retraite accumulée du décédé.

Pour les personnes qui deviennent veuves entre 45 et 54 ans et qui n'ont pas d'enfants, on paierait pendant deux ans et pendant trois ans par la suite en diminuant 231 dollars plus 90 p. 100 de la rente de retraite accumulée du décédé.

La personne qui devient veuve entre 55 et 64 ans pourrait choisir cette option si cela l'avantage.

Pour les personnes qui deviennent veuves entre 35 et 44 ans et qui n'ont pas d'enfants à charge, on paierait la même rente que pour les veuves de 45 et 54 ans, mais réduite de 1/20e pour chaque mois qui reste à courir avant son 45ième anniversaire.

Pour les personnes qui deviennent veuves à n'importe quel âge et qui ont des enfants à charge, on paierait pendant trois ans ou pendant qu'il y a des enfants de moins de sept ans, soit la période la plus longue des deux, et pendant trois ans par la suite en diminuant, 231 dollars plus 120 p. 100 de la rente de retraite accumulée du décédé.

[*Translation*]

This element of the reform received relatively little attention from women's groups. Yet, it is of particular concern to families with single parents, of whom 50% are widows.

As it stands now, the widow or widower of a participant in the QPP who contributed during at least a third of the eligible period may draw a survivor's benefit. It is presumed that this person was an economic dependant of the deceased and that he or she is unable to provide for all of his or her needs as well as those of the family. Consequently, men and women earning perfectly respectable salaries receive a survivor's benefit for 20 or 30 years. Meanwhile, others who were truly dependant and who have real difficulties re-entering the labour force receive a maximum amount of $3,970 and are forced to go on welfare. This problem is exacerbated by the fact that widows and widowers in Quebec receive more but orphans receive less.

Virtually no reform would provide for an increase in the benefit of a survivor who is less than 65 years of age because it would be far too costly given the large number of eligible recipients. Proposal 10 which follows is based on, although not identical to, the proposal contained in the COFIRENTES report relating to survivors under 55 years of age and the draft legislation on the QPP reform for survivors between 55 and 64 years of age. The principle is to provide a bridge pension while younger widows re-enter the labour force while guaranteeing a lifelong minimum revenue for more elderly widows who have had very little opportunity to find employment.

In proposal 10 we ask that a survivor benefit be created for those who are younger than 65. It would work like this:

People widowed between the ages of 55 and 64 and people who become invalids would, until their 65th birthday, be paid $255 plus 60% of the accumulated pension of the deceased.

People without children widowed between the ages of 45 and 54 would be paid $231 plus 90% of the accumulated pension of the deceased for a period of two years and then three years. The amount would then decrease progressively.

A person widowed between the ages of 55 and 64 would have that option if it were to their advantage.

People without children widowed between the ages of 35 and 44 would receive the same pension as widows between the ages of 45 and 54 but reduced by one-twentieth for every month preceeding his or her 45th birthday.

People with dependant children widowed at any time would receive for three years or as long as there are children below the age of seven, whichever is longer, $231 plus 120% of the accumulated pension of the deceased. After the 3-year period. this amount would be progressively reduced.

[*Texte*]

Nonobstant ces dispositions, la personne qui reçoit déjà une rente de conjoint survivant au moment de l'adoption d'une loi modifiant les modalités de la rente de conjoint survivant de moins de 65 ans aurait le droit de choisir entre les dispositions de l'ancienne loi et celles de la nouvelle.

La proposition 11 est de rajuster les rentes d'orphelin et les rentes d'enfants de cotisant invalide pour les hausser au coût de la vie (elles ont été gelées en 1974) et les indexer à chaque année par la suite. En d'autres mots, il faudrait les rétablir au niveau des rentes d'orphelin payées dans le reste du Canada, soit 78.60 dollars par mois. S'il n'est pas clair qu'une veuve ait été dépendante de son mari, il est certain que ses enfants l'étaient. Les 29 dollars payés actuellement par la Régie des rentes du Québec sont loin de couvrir le coût d'entretien d'un enfant, même quand on les combine avec les allocations familiales et les crédits d'impôt pour enfants. Par ailleurs, il est inacceptable que ce montant perde de sa valeur à chaque année à cause de la hausse des prix.

A la proposition 12, on demande de continuer de payer les rentes de conjoint survivant si le bénéficiaire se remarie.

Dans notre proposition 13, on demande de rendre admissible à une rente de conjoint survivant un ex-conjoint divorcé qui recevait une pension alimentaire du décédé et qui rencontre les autres conditions d'admissibilité d'une telle rente. Si le décédé laisse deux ou plusieurs survivants, chacun devrait recevoir une rente dont la partie variable est fonction des années de cohabitation avec le défunt. La personne divorcée dont l'ex-conjoint est décédé avant l'adoption de cette mesure, qui recevait une pension alimentaire au moment du décès de son ex-conjoint et qui rencontre les autre conditions d'admissibilité d'une rente de conjoint survivant, peut demander la rente de conjoint survivant dès l'entrée en vigueur de cette mesure.

• 1215

5. Prévoir une retraite décente pour les femmes au foyer

En 1981, 61.2 p. 100 des personnes seules de 65 ans ou plus avaient un revenu inférieur au seuil de la pauvreté et les trois quarts de ces personnes étaient des femmes. La plupart de ces femmes sont des veuves mais, de plus en plus, ce seront des divorcées et d'autres personnes qui ont vécu une situation de monoparentalité et, de ce fait, ont été handicapées sur le marché du travail et donc n'ont pas été capables d'accumuler assez de crédits auprès du Régime des rentes du Québec.

Actuellement, le Régime des rentes du Québec prévoit une rente de conjoint survivant (60 plus 60 ou 100 plus 37.5) pour les veuves de 65 ans et plus. Une des façons possibles d'améliorer la situation de ce groupe est d'améliorer la rente de conjoint survivant. C'est l'option qu'a choisie le Livre vert fédéral ainsi que des groupes comme le Congrès du travail du Canada. Une meilleure rente de conjoint survivant, combinée avec le partage des crédits et une bonification du Régime des rentes du Québec, aurait pour effet d'améliorer substantiellement la situation de la plupart des veuves.

Toutefois, cette solution aiderait très peu les divorcées et les mères célibataires qui ont été en dehors du marché du travail

[*Traduction*]

Notwithstanding these provisions, a person already receiving the survivor benefit when the bill amending the provisions governing benefits to survirors of less than 65 years of age is adopted would have the right to choose between the new and the old provisions.

Proposal 11 is aimed at bringing orphans' allowances and children of disabled contributors allowances up to the level of the cost of living, as they have been frozen since 1974, and at indexing them henceforth every year. In other words, they must be brought back up to the level of orphan allowances paid elsewhere in Canada, which is $78.60 a month. If we are still unclear as to whether or not a widow was a dependant of her husband, we can be quite certain that his children were. The $29 paid out by the Quebec Pension Plan at the moment far from cover a child's needs even when this amount is combined with family allowances and child tax credits. Moreover, the value of this allowance should not be allowed to erode every year with price increases.

Proposal 12 requests that the survivor benefits continue if the recipient remarries.

In proposal 13 we ask that a survivor of a divorced ex-spouse who had been receiving alimony from the deceased and who meets all the other eligibility criteria for this benefit be made eligible for a survivor benefit. If the deceased has left two or more survivors, each one should receive a pension whose variable amount will be determined according to the number of years of co-habitation with the deceased. The divorcee whose ex-spouse has died before this measure is adopted, who received alimony when her ex-husband died and who meets the other eligibility criteria of a survivor benefit may request the survivor benefit as soon as this measure takes effect.

5. To prepare decent pension benefits for women at home.

In 1981, 61.2% of people alone 55 years old or more had an income lower than the poverty level, and three-quarters of these people were women. Most of them are widows but, more and more, there are divorcees among them, and also other women who were heads of single families, and because of that, were at a disadvantage on the labour market, and thus were unable to accumulate enough credits with the *Régime des rentes du Québec*.

At the moment, the *Régime des rentes du Québec* grants pension benefits to the surviving spouse (60 plus 60 or 100 plus 37.5) for widows 55 years old and older. Thus, one of the ways one can improve the situation of a group is to increase the pension benefit to their surviving spouse. This was the option chosen in the federal green paper and also by groups such as the Canadian Labour Congress. Thus, an increase in pension benefits to the surviving spouse, combined with the splitting of credits and an increase in the benefit granted by the *Régime des rentes du Québec* would substantially improve the situation of most widows.

Nevertheless, this solution would be of very little use for divorcees and single mothers who were out of the labour

[*Text*]

pendant longtemps. Pour ces personnes, il faut envisager une forme de cotisation de la femme au foyer. Cette option a l'avantage de traiter la femme distinctement de son mari et de lui accorder des crédits indépendamment de son état civil.

La proposition 14 ci-dessous concerne les personnes qui ont charge de jeunes enfants et représente une premiere brèche au niveau du principe de la cotisation de la femme au foyer. Elle est compatible avec les deux autres propositions qui sont présentées sous forme d'alternatives dans la proposition 15.

La proposition 14 est d'inscrire automatiquement des crédits au niveau de la moitié du salaire industriel moyen au nom des personnes qui prennent soin d'enfants de moins de sept ans, y inclus celles qui sont sur le marché du travail.

Actuellement, le Régime des rentes du Québec permet aux personnes qui se sont retirées du marché du travail pour prendre soin d'enfants de moins de sept ans d'exclure ces années de la période cotisable pour fins de calcul de leur rente de retraite. Cette mesure bénéficie seulement à celles qui retournent sur le marché du travail par la suite. La proposition 14 vise à assurer des crédits positifs à toutes ces personnes et donc à reconnaître le travail effectué par ces personnes, non seulement pour leur famille, mais aussi pour la collectivité.

Logiquement, le crédit devrait être payé (soit par remboursement, soit par cumulation de crédits) aux personnes responsables de jeunes enfants qui sont sur le marché du travail. Souvent ces personnes sont obligées de travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants et, dans tous les cas, elles sont obligées d'engager quelqu'un pour se faire remplacer auprès des enfants. La proposition vise donc à reconnaître le travail auprès des enfants, indépendamment de l'état civil ou du statut sur le marché du travail. Dans le cas où les deux conjoints travaillent, le crédit pourrait être partagé de façon inverse aux gains de chacun.

La proposition 15 est d'ssurer un revenu de retraite décent aux personnes qui ont passé une partie importante de leur vie au foyer en adoptant l'une des deux solutions suivantes:

a) Après le partage des crédits (proposition 7), prévoir une rente de conjoint survivant de 100 p. 100 de sa propre rente plus 60 p. 100 de la rente du conjoint décédé.

b) Rendre la cotisation au R.R.Q. universelle au niveau de la moitié du salaire industriel moyen; transformer les exemptions fiscales personnelles et de personne mariée en crédit d'impôt afin de permettre aux femmes mariées sans revenu personnel et aux personnes seules à revenu faible de payer leur cotisation.

Le but de cette proposition est d'assurer à tout le monde une rente de retraite du R.R.Q. basée au minimum sur la moitié du salaire industriel moyen. Elle vise particulièrement les personnes qui ont passé une partie importante de leur vie au foyer, ceci indépendamment de leur état civil. Contrairement à la proposition 15 *a*), elle inclut les monoparentaux qui ont des enfants de plus de six ans, dont des femmes plus âgées qui ont

[*Translation*]

market for a long period. For such cases, some sort of subsidy for women at home must be considered. This would have the advantage of considering a woman as distinct from her husband and of granting her credits independently from her marital status.

Proposition 14 hereafter concerns people having young dependents, and represents a first implementation of the principle of letting women at home contribute. It is compatible with the two other alternative propositions presented under proposition 15.

Proposition 14 seeks to obtain automatic splitting in half of the credits corresponding to the average industrial wage, to the benefit of people taking care of children younger than seven years old, including too the benefit of women who are in the work force.

At the moment, the *Régime des rentes du Québec* allows people who are no longer in the work force who have to take care of children aged less than seven years old to exclude these years from their period of contribution for the purposes of calculating their retirement benefits. Now, this measure only benefits those who return to the labour market afterwards. Therefore, proposition 14 seeks to obtain pension credits for all these people, and to recognize the work done by them, not only for their family's benefit but also for that of the whole community.

Logically, this credit should be paid out, either through a refund, or through accumulation of pension credits, to the people taking care of young dependents, while still being in the labour force. Often these people have to work part-time to be able to take care of those children and, in all of those cases, they have to hire someone to take care of the children part-time. This proposal then recognizes the care of children, whatever the marital status, or whether one works or not. In the case where the two spouses work, the credit could be split in inverted proportions to the gains of each spouse.

Proposition 15 seeks to obtain a decent retirement income to people who stayed for a long period of their lives at home, through one of the two following solutions:

a) After credit splitting (proposition 7), establish a benefit for the surviving spouse consisting of 100% of his own pension benfits plus 60% of the benefit of the deceased spouse.

b) Make the contribution to the *Régime des rentes du Québec* corresponding to half of the average industrial wage universal; to change personal exemptions from the income tax and personal exemptions for marital status in income tax credits so as to allow married women, without any personal income and to women alone and receiving low wage, to pay their own contribution.

The objective underlying this proposition is to ensure that everyone receives retirement benefits from the *Régime des rentes du Québec* based, for a minimum, on half of the average industrial wage. It seeks particularly to take into account people who have passed a long period of their life at home, whether they be married or not. Unlike proposition 15 (*a*), it includes the heads of single families, who have children older

[*Texte*]

fini d'élever leurs enfants et qui ont de la misère à réintégrer le marché du travail, qu'elles soient veuves, ex-mères célibataires, divorcées, etc.

Si tout le monde cotisait au R.R.Q., on n'aurait plus besoin d'une rente de conjoint survivant telle que proposée dans la proposition 15 *a*), parce que chacun aurait sa rente indépendamment de son état civil. Toutefois, il devrait y avoir partage des crédits entre époux. La proposition 15 *b*) est complexe, toutefois, puisqu'elle exige une réforme fiscale également. La proposition 15 *a*) représente une alternative temporaire qui améliorerait la situation d'un certain nombre de personnes âgées seules.

• 1225

La proposition 16 est d'harmoniser la définition de conjoint de fait entre le Régime des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada: trois ans s'il y a déjà eu mariage et un s'il n'y en a pas eu.

La proposition 17 est d'éliminer la discrimination qu'exerce le programme d'allocation au conjoint actuellement en vigueur, de façon à rendre admissible toute personne âgée de 60 à 64 ans qui est dans le besoin.

7. Les régimes supplémentaires de rentes

La proposition 18 est de réformer la législation régissant les régimes supplémentaires de rentes de façon à assurer:

a) l'acquisition d'une rente de retraite après deux ans de participation accompagnée de nouvelles dispositions permettant la transférabilité;

b) l'indexation des rentes;

c) une contribution de la part de l'employeur;

d) une rente de conjoint survivant obligatoire;

e) le partage entre les deux époux des crédits;

f) l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe;

g) un régime uniforme pour tous les employées et employés;

h) une participation obligatoire des travailleuses et travailleurs et une meilleure information.

A quelques détails près, toutes les propositions 18 *a*) à *h*) ont été mises de l'avant dans le Livre vert du gouvernement fédéral.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much for your presentation. I have had it confirmed—I thought it was true; my researcher confirms it—that you are the first group to speak to us about a very large problem in this country, and that is the problems the single-parent families have in relation to pensions and pension credit. Therefore I would like to thank you for a very, very comprehensive brief.

Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

I too want to comment on the comprehensiveness of the brief, particularly on the credit-splitting and the survivor's benefits and orphans', and surviving children's benefits, which

[*Traduction*]

than six years old, including older women who have finished raising their children, and who have difficulty getting back in the job market, be they widows, single mothers, divorcees, etc.

If everyone contributed to the R.R.Q., it would no longer be necessary to have a benefit for the surviving spouse as proposed under 15 (*a*), because everybody would receive a benefit, whatever his or her marital status. Nevertheless, there should be credit splitting between spouses. Proposition 15 *b*) is admittedly complex since it calls for a tax reform. Proposition 15*a*) is a temporary alternative that would improve the situation in a number of older people living alone.

Proposition 16 seeks to harmonize the definition of a common law spouse by the Regime des rentes du Québec and the Canada Pension Plan: three years in cases where there has been marriage, and one where there has not been.

Proposition 17 wants to eliminate the discrimination steming from the way the present program allocates benefits to the spouse, whereas to make everyone from 60 to 64 years old eligible to benefits, in cases of poverty level income.

7. Supplementary retirement benefit plan.

Proposition 18 seeks to amend the legislation concerning supplementary retirement benefit plans, so as to obtain the following:

a) The evolution of retirement benefits after two years of participation, as well as new provisions allowing for portability;

b) The indexing of benefits;

c) Employer contribution;

d) A compulsory benefit for surviving spouse;

e) Credit splitting between spouses;

f) The elimination of any discrimination based on sex;

g) A uniform plan for employees of both sexes;

h) Compulsory worker participation, for men and women, and better information.

Except for certain details proposition 18*a*) to *h*) are all in the federal government's green paper.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup de nous avoir fait cet exposé. Mon recherchiste vient de me confirmer ce que je soupçonnais, à savoir que vous êtes le premier groupe à nous entretenir d'un problème très important dans notre pays, c'est-à-dire les difficultés qu'ont les familles monoparentales pour ce qui est d'obtenir des pensions et des crédits de pension. J'aimerais donc vous remercier de nous avoir présenté un mémoire très, très complet.

Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci monsieur le président.

Moi aussi j'aimerais remercier les témoins de nous avoir présenté un mémoire aussi complet, particulièrement au sujet du partage des crédits et des rentes aux conjoints survivants,

[*Text*]

we got in much more detail in this brief than we have had in most of the ones we have had before us. You have zeroed in on particular problems, I think, and are to be commended for doing that.

Also, if you have been following the discussions around the country, you will have noted that I am quite interested in the homemaker pension issue, as we all are in different ways. Could you just summarize your position on the homemaker pension there again? For homemakers in the home at the present time, what do you think we should be doing as far as pensions are concerned?

Mme Ruth Rose-Lizée (économiste et collaboratrice, Fédération des associations des familles monoparentales): J'espère que les membres du Comité ne sont pas fatigués de voir ma face, parce que c'est la troisième fois que je comparais devant eux. Je viens d'abord à la demande des groupes et aussi parce que chaque groupe, je pense, a des éléments différents à apporter. Ce qui intéresse les familles monoparentales, c'est particulièrement les rentes de conjoint survivant, surtout pour les personnes de moins de 65 ans. Pour ma part, j'ai vu très peu de présentations de la part des groupes à ce sujet, et j'ai vu très peu de discussions à ce sujet dans les différentes études et documents qui ont été préparés par les gouvernements.

In particular, I would like to comment on the green paper report, which proposes, first of all, credit-splitting at death. I think that is very dangerous. It is something which has not been discussed. It is not dealt with in this memoir either. Credit-splitting on death means you will give survivor's benefits to the people who need it least, and you will cut survivor's benefits to the people who need it most. Therefore I think that question should be re-examined very seriously.

Would you like me to elaborate on that statement?

The Vice-Chairman: Please do.

Mr. Weatherhead: Yes. I think it would be useful, Mr. Chairman.

Ms Rose-Lizée: If you have a two-earner family, and say both of them have contributed at the full level after credit-splitting, they will get 60% of the maximum as a permanent survivor benefit. The green paper proposal is to give them the equivalent of Old Age Security, or something like $250 a month, for three years, and then to give them a permanent pension equal to 60% of the benefit of the deceased person after splitting. That means a person in a two-earner family who has the least need would get a 60% maximum benefit.

In a one-earner family, if the non-earner dies first, in this present situation the earner would not get a survivor's benefit. Under your prroposal there would be splitting. In other words, his earnings would be split and he would get his survivor's benefit for three years—the $250—and then for the rest of his life he would get a 30% benefit maximum.

[*Translation*]

aux orphelins et aux enfants survivants, car vous nous avez fourni des renseignements beaucoup plus détaillés à ce sujet que la plupart des autres groupes que nous avons entendus. Vous avez centré vos propos sur certains problèmes précis, et il convient de vous en féliciter.

En outre, si vous avez suivi nos déplacements à travers notre pays, vous aurez noté que je m'intéresse beaucoup à la possibilité d'accorder une rente à la femme au foyer, comme nous le sommes tous de façon différente. A cet égard, pouvez-vous résumer votre position encore une fois? Que devrions-nous faire pour les personnes au foyer, quelle pension devrions-nous leur offrir?

Mrs. Ruth Rose-Lizée (Economist and Collaborator, *Fédération des associations des familles monoparentales (Federation of Single Family Associations)):* I hope that the committee members are not tired of seeing my face, because it is the third time that I am before them. If I am here, it is first and foremost because groups have asked me to do so, and also because I think that each group has its own different elements to contribute. Single families are particularly interested in benefits for the surviving spouse, especially for people younger than 65 years old. Now, I for one have seen very few presentations on this, and have heard very few discussions about it in the various documents and papers prepared by government.

J'aimerais en particulier m'arrêter au Livre vert, qui propose d'abord qu'il y ait partage des crédits lors du décès. Or, cela me paraît très dangereux, on en n'en a pas discuté, même pas dans notre mémoire. Le partage des crédits lors du décès signifie qu'on accordera la prestation au conjoint survivant aux personnes en ayant le moins besoin alors qu'on les retirera aux personnes qui en ont le plus besoin. J'estime donc qu'il importe de réexaminer cette question avec le plus grand soin.

Aimeriez-vous que je développe quelque peu cette idée?

Le vice-président: Je vous en prie.

M. Weatherhead: Oui. Cela nous serait utile, monsieur le président.

Mme Rose-Lizée: Dans une famille où les deux conjoints travaillent et où tous deux ont cotisé au niveau maximal après le partage des crédits, les deux recevront 60 p. 100 du maximum comme rentes au conjoint survivant. La proposition du Livre vert vise à leur donner l'équivalent de la Sécurité de la vieillesse, c'est-à-dire environ $250 par mois, pendant trois ans puis de leur donner une rente permanente correspondant à 60 p. 100 des prestations de la personne décédée après le partage des crédits. Cela signifie qu'au sein d'un couple dont les deux membres travaillent, ce serait le conjoint ou la conjointe ayant le moins besoin d'aide qui recevrait des prestations maximales de 60 p. 100.

Dans une famille où l'un des conjoints seulement travaille, si la personne au foyer meurt en premier, le conjoint survivant, c'est-à-dire celui ou celle qui travaille ne recevra pas de prestations dans un tel cas. Cependant, votre proposition prévoit cela. Autrement dit, les gains seraient partagés et il obtiendrait les prestations au conjoint survivant pendant trois ans, c'est-à-dire $250 puis le reste de sa vie, recevrait les prestations maximales correspondant à 30 p. 100.

[*Texte*]

The non-earner in the family would get, in the present situation, as much as 37.5% plus the fixed amount for the rest of her life. It is not an adequate pension, but it is something, and under the proposal the non-earner would get the $250 for the first three years and then would get a maximum of 30% for the rest of her life. Therefore she would be getting less than what she currently receives. That is particularly serious in Quebec, because the fixed amount is much higher in Quebec than in the other provinces.

So your proposal would give more to people who do not need it and give less to people who do need it.

Our proposal has a double philosophy. It supposes that people who become widows after 55 years—and we do not discriminate by sex—and who are not already on the labour market, would have a great deal of difficulty integrating into the labour market. Therefore we ask for a life pension—that is, at least until retirement—because in any case at retirement they would have rights to a survivor's benefit.

Essentially, we ask for something which is very close to what will be in effect in Quebec on January 1. They have already decided to increase the fixed amount to the level of the Old Age Security for this group. We also ask that the amount be raised to 60% of the deceased person's pension, which would be closer to what a disability pension is now . . . it still would be small, but it would be better than the present situation—and that without credit-splitting at death.

For younger women, the present situation is that they get a small pension for the rest of their life. If they do not have other resources, they are obliged to go onto welfare in any case. The philosophy which has been adopted, after a long discussion with the single-parent families, is that they would prefer to have a decent-size pension during a transitional period so that they have time to stop, look around, and see what they are going to do, and this pension would disappear after a certain number of years. This is essentially the same kind of proposal as *Cofirentes*, but we ask for more generous amounts.

• 1235

We think it is ridiculous to ask people who have suddenly lost a husband—and have all the emotional problems of dealing with that and dealing with the question, am I going to sell the house, and so forth—who have children, who have never been in the labour market, to try to live on $5,000 or $6,000 or $7,000 a year. We asked for amounts that were decent. They are not excessive amounts. They would last for three years if there are children present. If the children are under seven, they would last as long as the children are under seven, then there would be a gradual decrease over three years, so that people would have a chance to plan ahead.

[*Traduction*]

A l'heure actuelle; la personne au foyer peut recevoir jusqu'à 37.5 p. 100 plus le montant fixe pour le reste de sa vie. Cela ne représente pas une pension suffisante mais c'est déjà quelque chose, et en vertu de la proposition, la personne au foyer recevrait le $250 pendant les trois premières années après quoi elle recevrait un maximum de 30 p. 100 pour le reste de sa vie. En conséquence, elle recevrait moins qu'à l'heure actuelle. Or cela est particulièrement grave au Québec parce que la somme fixe est beaucoup plus élevée là que dans les autres provinces.

Votre proposition accorderait donc davantage d'argent aux gens qui n'en ont pas besoin et moins à ceux qui en ont besoin.

Notre proposition se fonde sur deux principes. Elle suppose que les personnes devenues veufs ou veuves après 55 ans et qui ne font pas partie de la population active auront beaucoup de difficultés à se réintégrer au marché du travail. Nous demandons donc qu'on leur accorde une rente à vie, tout au moins jusqu'au moment de la retraite car au moment de la retraite il ou elle aura droit aux prestations accordées au conjoint survivant.

Ce que nous demandons donc, c'est essentiellement une mesure se rapprochant è celle qui entrerait en vigueur au Québec le 1er janvier, c'est-à-dire une augmentation du montant fixe afin qu'il coincide avec la prestation de la Sécurité de la vieillesse accordée aux membres de cette catégorie. Nous demandons également que cette augmentation corresponde à 60 p. 100 des prestations de retraite de la personne décédée, ce qui se rapproche davantage d'une pension pour motif d'invalidité. Ces prestations seraient faibles mais elles seraient bien préférables à la situation actuelle, et ce, sans le partage des crédits au décès.

Dans le cas des femmes moins âgées, à l'heure actuelle, elles reçoivent une petite pension pour le reste de leurs jours. Si elles n'ont pas d'autres ressources, elles sont obligées de recevoir du bien-être social de toute façon. En conséquence, après avoir longuement discuté de la question avec les chefs de famille monoparentale, nous en avons conclu qu'il ou elle préférerait recevoir des prestations acceptables pendant une période de transition leur permettant d'évaluer leur situation et d'examiner ce qui s'offre à eux et elles, pension à laquelle on mettrait fin après un certain nombre d'années. Il s'agit essentiellement de la même proposition que celle avancée par *Cofirentes* mais les sommes que nous demandons sont plus généreuses.

A notre avis il est ridicule de demander à quelqu'un qui vient tout d'un coup de perdre son mari . . . Étant donné tous les problèmes émotionnels que cela entraîne et tous les tracas: la question de savoir s'il faut vendre la maison et ainsi de suite . . . de demander à quelqu'un qui a des enfants, qui n'a jamais été sur le marché du travail, d'essayer de vivre avec un revenu annuel de 5 000 dollars, 6 000 dollars ou 7 000 dollars. Nous avons demandé des sommes décentes, mais non excessives. Elles auraient droit à ces montants pendant 3 ans s'il y a des enfants. Si les enfants ont moins de 7 ans, elles y auraient droit jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge de 7 ans, après quoi il y aurait une diminution graduelle sur une période de 3 ans, ce qui leur permettrait de planifier.

[*Text*]

The particular purpose of this would be to permit retraining. A woman who is suddenly faced with the death of her husband and has to do something would have at least a three-year grace period, maybe a little longer, to go back to school or take some kind of training program. After that, the amounts would be cut off. Some people would object that they were better off with a lifetime pension. We say that the amounts that could be assured are so low that if they cannot earn their own living they might as well go on welfare; they will not be any worse off. But we think they should have the right to a decent transitional period.

For a retirement pension, the Féderation des associations des familles monoparentales asks for universal participation, with a tax credit to ensure that everybody could pay. This, we feel, is the only way to provide a pension for everybody, particularly for homemakers, independently of marital status. The problem is that the other proposals that have been advanced do not take account of single-parent families; precisely those people who do not have a husband and who are stuck with children and the responsibility for children. However, we understand that this is a very complicated proposal. We think we are also at a point in our history where we have to look at our tax laws and our fiscal status; this proposal requires a change in the fiscal system and therefore is a temporary measure while this other proposal is being discussed. We support the green paper proposal, which is for an improved survivor's benefit.

Ms Morton: Just to supplement that, on the improved survivor's benefit, you also propose, in your proposal 13, that there be some sort of survivor benefit for a divorcee; and those go together. You feel that that takes care, temporarily, of most homemakers . . . that is, splitting and survivor's and this survivor benefit for people who are divorced.

Ms Rose-Lizée: The survivor benefit for divorced people is, again, a transitional measure. Quebec law, and I presume law in other provinces, is going in the direction of transitional benefits after divorce; that is, the woman who has invested in homemaking has a right to a temporary alimony payment in order to integrate her into the labour marker. The purpose of proposal 13 is to say that if the husband were to die during this transitional period and the woman was dependent on him—that is, she was receiving alimony payments and therefore had rights to benefit—then the Régime should assume this responsibility on a temporary basis. Again, there would not be survivor benefits from the Régime des rentes du Québec any longer than there would have been alimony payments. In any case, it would be a three-year plus three-year decreasing benefit, as for other widows.

Ms Morton: What would you say to a true survivor benefit; that is, one being paid after 65 to someone who is divorced, based, say, on an equivalent to the survivor benefit that a

[*Translation*]

Le but de cette aide serait de permettre le recyclage. Ainsi une femme qui perd soudainement son mari doit faire quelque chose pendant au moins une période de grâce de 3 ans, peut-être davantage, retourner aux études ou suivre un programme de formation quelconque. Ensuite, les montants accordés seraient diminués, d'aucuns prétendront qu'il serait préférable qu'elles aient une pension à vie. Nous répondons que les sommes ainsi accordées seraient tellement minimes que, si elles ne peuvent gagner leur vie, elles feraient aussi bien d'être assistées sociales, elles ne seraient pas dans une pire situation. Mais nous pensons qu'elles devraient avoir droit à une période de transition décente.

Au chapitre de la pension de retraite, la Fédération des associations des familles monoparentales demande la participation universelle, avec crédits d'impôt pour que tout le monde puisse contribuer. Selon nous c'est la seule façon d'offrir une pension à tout le monde, surtout aux ménagères, mariées ou non. La difficulté avec les autres propositions, c'est qu'elles ne tiennent pas compte des familles monoparentales, de ces personnes qui n'ont pas de mari, et qui sont prises avec des enfants dont elles ont la responsabilité. Toutefois, nous comprenons que c'est une proposition très compliquée. Nous croyons également que nous sommes à un tournant de notre histoire où nous devons revoir nos lois et notre situation fiscales; cette proposition demande que l'on change le système fiscal, c'est donc une mesure temporaire pendant qu'on discute de l'autre proposition. Nous appuyons à proposition du Livre vert visant une amélioration des prestations aux survivants.

Mme Morton: Une simple remarque complémentaire; au sujet de l'amélioration des prestations au survivant, vous proposez également au numéro 13 qu'il y ait un genre de prestations au survivant en cas de divorce; les deux vont de pair. Vous avez l'impression que temporairement cela couvre la plupart des ménagères . . . C'est-à-dire le partage des crédits, les prestations au survivant et les prestations au survivant en cas de divorce.

Mme Rose-Lizée: Encore une fois les prestations de survivant en cas de divorce sont une mesure transitoire. La loi québécoise, et je présume que les lois d'autres provinces également, va dans le sens de prestations transitoires après le divorce; c'est-à-dire que la femme qui a investi dans les travaux ménagers a droit à une pension alimentaire temporaire pour lui permettre de réintégrer le marché du travail. Avec la proposition 13, si le mari venait à mourir pendant la période de transition et que la femme dépendait de lui . . . C'est-à-dire si elle recevait de lui une pension alimentaire, elle a donc droit aux prestations . . . Alors le régime devrait assumer cette responsabilité sur une base temporaire. Ainsi la période pendant laquelle la personne recevrait des prestations de survivant du Régime des rentes du Québec ne serait pas plus longue que ne l'aurait été la période pendant laquelle elle aurait reçu une pension alimentaire. De toute façon, à l'instar des autres veuves, ce serait une période de 3 ans, plus 3 ans de prestations diminuant graduellement.

Mme Morton: Que diriez-vous si au lieu d'une pension de ménagère on lui accordait la vraie prestation de survivant, celle qui est versée après 65 ans à une personne divorcée, basée,

[*Texte*]

woman could have got had she stayed married—that, as an alternative to a homemaker's pension?

Ms Rose-Lizée: We do not think the survivor benefit is logical in a system where the nuclear family is no longer the dominant mode. For people over 65, we would like to see the survivor benefit abolished altogether and replaced by a universal pension. Therefore the divorced woman, after 65, in principle would not need a survivor's benefit—again, except on a temporary basis.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): You used the expression "the nuclear family is no longer the dominant mode."

Ms Rose-Lizée: I am sorry. It is not the universal mode; it is still the dominant mode, perhaps.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Weatherhead, do you have any further questions?

Mr. Weatherhead: No. I was going to encourage our research people to ask questions on these very important kinds of detailed matters, though. Ms Morton has done so. I do not know whether Mr. Dobell has any questions on the subject.

I think it is very important that we have your ideas down just exactly right; but I think that is the case now.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I would just like to ask a question on the homemaker issue as well, particularly since the witness before us has been here all morning and has been participating in this morning's discussion dealing with homemakers, which is a very major concern.

As I understand your proposal 14, it is a question of imputed income to half the average industrial wage so long as there is a child under the age of seven. This morning there was a proposal providing for a child up to the age of 12, as well as where the homemaker was caring for a disabled or handicapped person, putting emphasis on that care approach. In addition, there was a proposal to the effect that the state should make contributions to the Canada Pension Plan, so that all persons in the home would have a pension in their own right.

There is no easy solution. I am wondering if there is a consensus amongst the women's groups on the degree to which the state provides contributions to women in the home, so that they will have a pension in their own right at some time. I note your comment in this submission that this is a first step, at the present time.

Ms Rose-Lizée: First of all, I have a difficult problem, because I have worked with many of the women's groups and I have to keep changing hats; therefore there is a difference between what I think and how I defend the positions of different groups. I hope you appreciate that I am defending the proposals of a particular group when I am here right now.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, Mr. Reid and I are lawyers and I think we appreciate the position the lady is in.

[*Traduction*]

disons, sur l'équivalent de la prestation de survivant versée à une femme non divorcée?

Mme Rose-Lizée: À notre avis la prestation de survivant n'est pas logique dans un système où la famille nucléaire n'est plus le mode dominant. Pour les personnes de plus de 65 ans, nous verrions l'abolition totale des prestations de survivant et leur remplacement par une pension universelle. Donc, en principe, une femme divorcée de plus de 65 ans n'aurait pas besoin de la prestation de survivant . . . Encore une fois, sauf temporairement.

Le vice-président (M. Dantzer): Vous avez dit «la famille nucléaire n'est plus le mode dominant».

Mme Rose-Lizée: Je m'excuse. Ce n'est pas le mode universel, c'est peut-être encore le mode dominant.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Wheatherhead, avez-vous d'autres questions?

M. Weatherhead: Non. J'allais demander à nos recherchistes de poser des questions sur ces aspects très importants et détaillés. M^lle^ Morton l'a fait. J'ignore si M. Dobell a des questions à poser.

A mon avis il est très important que nous comprenions exactement ce qu'il en est et je pense que c'est présentement le cas.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais poser une question au sujet des ménagères également, surtout étant donné que les témoins ont été là pendant tout l'avant-midi et qu'ils ont participé aux discussions de ce matin sur cette question, qui est une préoccupation très importante.

Si j'ai bien compris votre proposition numéro 14, il s'agit d'établir le revenu à la moitié du salaire industriel moyen en autant qu'il y a un enfant âgé de moins de 7 ans. Ce matin une proposition tenait compte d'un enfant jusqu'à l'âge de 12 ans ainsi que du cas où la ménagère s'occupe d'une personne handicapée ou invalide, en mettant l'accent sur l'aspect des soins. De plus, il y avait une proposition voulant que l'État contribue au Régime de pensions du Canada afin que toutes les personnes au foyer aient droit à une pension.

Il n'y a pas de solution facile. Je me demande s'il y a consensus entre les divers groupes de femmes sur la mesure où l'État fournit des contributions aux femmes à la maison, afin qu'elles aient droit à une pension par la suite. Je remarque que dans votre exposé vous dites que c'est un premier pas pour l'instant.

Mme Rose-Lizée: D'abord j'ai une difficulté, car j'ai travaillé pour bon nombre de groupes de femmes, et je change constamment de rôle, il y a donc une différence entre ce que je pense et la façon dont je défends les positions de différents groupes. J'espère que vous comprenez qu'en étant ici présentement je défends les propositions d'un groupe donné.

M. Weatherhead: Monsieur le président, M. Reid et moi-même sommes avocats, et je pense que nous comprenons la situation dans laquelle madame se trouve.

[*Text*]

Mr. Reid (St. Catharines): I was asking if there was any basic consensus amongst the different women's groups.

Ms Rose-Lizée: I think most of the women's groups think something must be done for homemakers. But this is a relatively new issue. I might call your attention to the fact that there have been studies done by very high-powered groups on the whole of pension reform for at least 10 or 15 years now, unless you want to go back even before 1966, when the Régime was instituted, and there is still no unanimity. This question on homemakers' pensions has been discussed for about two years now; therefore there are a number of proposals on the table. Different women's groups have different opinions.

I would like to call your attention to the fact that there is a drop-out provision right now for the period when children are under seven years of age. That has a cost. What we are asking, in proposal 14, is that that right be extended to women who do not necessarily go back to the labour market.

• 1245

Therefore the cost is not so terribly high, given that a large number of people are already subsidized for that period.

Another question is the survivor's benefit. The survivor's benefit also has a cost, and it is financed by the other contributors, and particularly it is financed by single persons. And there is also a proposal in the green paper to take off the ceiling on people who receive joint survivor's benefit and retirement benefits in their own name, and that again is a transfer to people who do not need it.

If you have universal pension coverage, then you give the money in his own name to the person, and you ask him also to contribute; and we think you should do that through a change in the fiscal system which would be more progressive. Again, that is a redistribution of moneys that are already there, and perhaps there would be some residual cost, but it would largely come from the value of personal exemptions and married persons' exemptions, which now benefit principally people who have high incomes. We think a tax credit would be more fairly distributed towards people who have low incomes as well.

If you then allow a contribution participation in the Canada Pension regimes, you are again making a transfer from the survivor's benefit, which has a cost, to a universal pension, except then you also cover the people who need it most, who are mostly single-parent families, and we will say women with low incomes, who have borne all the burden of raising children. We think this is part of a step towards asking society to share a part of the burden of raising children.

Mr. Reid (St. Catharines): Just a last question on the basis of the universality. If you go as far as you do . . . In one of the earlier presentations they did recommend that part-time workers be included who had at least made some contribution

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): Je demandais s'il y avait un consensus de base entre les différents groupes de femmes.

Mme Rose-Lizée: À mon avis la plupart des groupes de femmes pensent qu'il faut faire quelque chose pour les ménagères. Mais il s'agit là d'une question assez nouvelle. J'attire l'attention sur le fait que des groupes très puissants effectuent des études sur toute la question de la réforme des pensions depuis au moins 10 ou 15 ans maintenant, à moins de vouloir retourner même avant 1966 alors que le régime fut mis en place, et il n'y a pas encore unanimité. Voilà maintenant 2 ans que l'on discute des pensions pour la ménagère, il y a donc beaucoup de propositions qui ont été avancées. Différents groupes de femmes ont des opinions différentes.

J'attire votre attention sur le fait qu'il y a présentement une disposition d'exclusion lorsque les enfants sont âgés de moins de 7 ans. Cela comporte un coût. Ce que nous demandons avec la proposition 14, c'est que ce droit soit accordé aux femmes qui ne retournent pas nécessairement dans la population active.

Le coût n'est donc pas excessivement élevé étant donné le nombre important de personnes qui sont déjà subventionnées pendant cette période.

Une autre question, ce sont les prestations de survivant. Ces prestations entraînent des coûts, qui sont financés par d'autres contributeurs et particulièrement par les personnes seules. Le Livre vert comporte également une proposition visant à enlever le plafond pour les personnes qui reçoivent à la fois des prestations de survivant et des prestations de retraite en leur nom propre, encore une fois, c'est un transfert à des gens qui n'en ont pas besoin.

Si vous avez un régime de pension universel, alors la personne reçoit l'argent en son nom propre et vous lui demandez également de contribuer; nous pensons que vous devriez le faire en modifiant le système fiscal de sorte qu'il soit plus progressif. Encore une fois, il s'agirait de la redistribution de sommes qui sont déjà là, il y aurait peut-être certains coûts résiduels, mais en grande partie ces montants proviendraient du total des exemptions personnelles et des exemptions pour personnes mariées, qui profitent principalement à ceux qui ont des revenus élevés. À notre avis, un crédit fiscal serait plus équitablement distribué et profiterait également à ceux qui ont un bas revenu.

Ensuite, si vous permettez une participation à la contribution au Régime de pensions du Canada, vous faites également un transfert des prestations de survivant, qui enteraînent des coûts, à un régime universel de pensions, sauf que vous couvrez également les gens qui en ont le plus besoin, soit les familles monoparentales et, nous dirons, les femmes à bas revenus, sur qui retombe tout le fardeau d'élever des enfants. Nous croyons que c'est un pas pour demander à la société de partager le fardeau d'élever les enfants.

M. Reid (St. Catharines): Une dernière question touchant l'universalité. Si l'on va aussi loin que vous . . . Dans une présentation précédente, on recommandait l'inclusion des travailleurs à temps partiel qui avaient au moins contribué au

[*Texte*]

to the Canada Pension Plan, and the recommendation was that the state pick up the difference between the amount they had contributed as a part-time worker and—in that instance I think they went for the whole of the average industrial wage. If you are really talking about a universal program under the Canada Pension Plan, why do we not say so and include the unemployed and the persons who do not earn any more than $1,600 a year and make it a universal plan as a fiscal transfer from welfare assistance; in other words, a guaranteed income approach?

Ms Rose-Lizée: That is our proposal, and the reason we make that proposal, that it be universal, is precisely that you do not have to get into the debate of what is a homemaker.

Mr. Reid (St. Catharines): But the emphasis is on homemakers, and they are avoiding the universal term.

Ms Rose-Lizée: I beg your pardon; we used the universal term. There are two proposals. In the case of proposal 14, where we ask for credits to be attributed to people with children under age 7, we ask that that be also given to people who are in the labour market, because we say this is a transfer to people who have children. Either they stay home and take care of them and therefore we want to make a transfer to them, or they are in the labour market and they have to make some other arrangement for child care and this would be a way of compensating them for that, or they are working part-time because they are also staying at home part-time and therefore we want to make the same transfer to them. Therefore proposal 14 applies also to people who are working part-time.

In our proposal 15(*b*) we used the word "universal", and the precise reasoning for that is otherwise you get into a debate of what is a homemaker. People who work are also homemakers. Certainly single-parent families are homemakers. But we do not want to get into that debate. And we say also that we want to guarantee a minimum pension to people who are unemployed, to students, and to homemakers. So it is a solution for homemakers and it is also a solution for other problems.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I think one of the problems is we have started out with a system—handicapped with a system called the Canada or Quebec Pension Plan. We have tied it to the average industrial wage at $20,000, and now what we really want is a universal social security program. Time and time again across the country that is what people are asking for. I think that is a good idea, but it gets very confusing when we use as the base vehicle the Canada Pension Plan, which was never designed to do the things it is now being asked to do. I must say I more and more get the feeling we should scrap the whole issue and begin again and provide a universal social security scheme. It would be so much simpler than the kinds of things we are attempting by using an outdated vehicle, I think, and trying to make it work.

[*Traduction*]

Régime de pensions du Canada et l'on recommandait que l'État comble la différence entre les sommes contribuées à titre de travailleurs à temps partiel et . . . dans ce cas-là, je pense qu'on a choisi le salaire industriel moyen en entier. Si vous parlez vraiment d'un régime universel en vertu du Régime de pensions du Canada, pourquoi ne pas inclure les chômeurs et les personnes gagnant moins de $1,600 par année et en faire un régime universel qui soit un transfert fiscal de l'aide sociale; autrement dit, un revenu garanti?

Mme Rose-Lizée: C'est ce que nous proposons, et la raison pour laquelle nous le proposons, que nous proposons que ce soit universel, c'est précisément que l'on évite de déterminer ce qu'est une ménagère.

M. Reid (St. Catharines): Mais l'accent est sur les ménagères et elles évitent le mot universel.

Mme Rose-Lizée: Je vous demande pardon, nous avons utilisé le terme universel. Il y a deux propositions. Dans la proposition 14, nous demandons l'attribution de crédits aux personnes ayant des enfants de moins de 7 ans, nous demandons également que cela soit accordé aux personnes qui sont sur le marché du travail, car nous disons que c'est un transfert pour les gens qui ont des enfants. Ou bien elles demeurent à la maison et s'occupent des enfants, dans ce cas-là, nous leur accordons un transfert. Ou bien elles vont sur le marché du travail, s'arrangent autrement pour le soin des enfants et ce serait une façon de les indemniser pour cela. Ou bien elles doivent travailler à temps partiel parce qu'elles demeurent également à la maison à temps partiel et donc, nous voulons qu'elles aient le même transfert. Donc, la proposition 14 vise également les personnes travaillant à temps partiel.

Dans notre proposition 15*b*), nous utilisons également le mot «universel», et la raison précise pour cela, c'est qu'autrement on ouvre le débat sur ce que constitue une ménagère. Les femmes qui travaillent sont également des ménagères. Les chefs de famille monoparentale sont certainement des ménagères. Mais nous ne voulons pas ouvrir ce débat. Nous disons également que nous voulons garantir une pension minimum aux chômeurs, aux étudiants et aux ménagères. C'est donc une solution pour les ménagères et c'est aussi une solution à d'autres problèmes.

Le vice-président (M. Dantzer): Je pense que l'un des problèmes, c'est que nous avons commencé avec un système appelé le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec. Nous l'avons lié au salaire industriel moyen de 20,000 dollars et maintenant, ce dont nous avons réellement besoin, c'est un programme universel de sécurité sociale. Partout au pays, c'est ce que les gens nous ont continuellement demandé. Je pense que c'est une bonne idée, mais cela porte beaucoup à confusion lorsque nous utilisons le Régime de pensions du Canada comme véhicule de base, car il n'a jamais été conçu pour ce que l'on demande maintenant de lui. De plus en plus, j'ai l'impression que nous devrions mettre tout cela au rebut et recommencer à zéro avec un programme universel de sécurité sociale. Ce serait beaucoup plus simple que ce que nous essayons de faire en utilisant un véhicule vétuste, à mon avis, et en nous efforçant aussi de le faire fonctionner.

[*Text*]

Ms Rose-Lizée: It is true that if you simply . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): It is very regressive taxation-wise. You are only attacking for all those benefits people who earn $20,000 and you are exempting those people who—at least that part of their income—are over $20,000. I am not sure that is reasonable or fair.

Mr. Weatherhead: On the last point the witness is making, if in your universal aspect you are including those who are temporarily unemployed, who are students, who are this and that, would you make it mandatory that they contribute, or are they going to be subsidized in some way, or how would you . . . ? What are your recommendations just on that mandatory aspect and subsidy aspect?

Ms Rose-Lizée: The idea is that it would be funded. People would be able to pay their contributions because they would receive a tax credit, and everybody would file a tax form each year in which they would claim the tax credit and from which they would pay their contributions. It would therefore be mandatory to the extent that you can make everybody file a tax form.

Mr. Weatherhead: With a tax credit deduction you would get money back that would be credited to their premium. Is that the idea?

Ms Rose-Lizée: No. You can have a hybrid situation where the tax credit is only large enough to pay the CPP/QPP contributions, or it could replace entirely the personal exemptions, which would make the whole tax system more progressive. And I would note also it would make it more progressive for students, who get deductions which again benefit high-income people more than low-income people.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): But have you ever considered this, though? Under the Canada Pension Plan a worker contributes all his life and at retirement time he gets a pension. He has paid about one-third of the cost of that pension, so by paying a third he gets a two-thirds subsidy. The housewife pays nothing, yet we complain bitterly if we want to give her a two-thirds subsidy from general tax revenue. As far as I am concerned, this whole system is so backwards and upside down that . . .

Ms Rose-Lizée: I beg your pardon; the subsidy is only for people who retire before the plan matures.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): No way. My understanding is that a worker, after he has used the full term, contributes, say, *$x*, but he gets out 3 times *$x* if he lives an average length of time. In other words . . .

Ms Rose-Lizée: That is true only for the people who retire during the maturity of the plan, because there is a transfer during the period when—because people who retired from 1966 were able to receive the pension even though they had not made full contributions. But people who retire after the year 2006 or 2013 will have paid the entire cost of their benefit,

[*Translation*]

Mme Rose-Lizée: Il est vrai que si vous . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Sur le plan de la fiscalité, c'est très régressif. Pour toutes ces prestations, vous vous attaquez uniquement à ceux qui gagnent 20,000 dollars et vous exemptez, du moins en partie, ceux qui gagnent plus de 20,000 dollars. Je ne suis pas convaincu que ce soit juste ou équitable.

M. Weatherhead: Au sujet du dernier point soulevé par les témoins, si dans votre scénario universel, vous incluez tous ceux qui sont temporairement chômeurs, qui sont étudiants, qui sont ceci et cela, exigeriez-vous une contribution obligatoire ou seront-ils subventionnés d'une façon ou d'une autre, ou bien comment . . . ? Quelles sont au juste vos recommandations sur l'obligation et les subventions?

Mme Rose-Lizée: L'idée, c'est que le régime soit capitalisé. Les gens pourraient payer leurs contributions parce qu'ils recevraient un crédit d'impôt et tous rempliraient une déclaration d'impôt chaque année et réclameraient le crédit d'impôt à partir duquel ils payeraient leurs contributions. Ce serait obligatoire dans la mesure où vous obligez tout le monde à produire une déclaration d'impôt.

M. Weatherhead: Donc ce crédit d'impôt serait appliqué pour leurs cotisations, n'est-ce pas?

Mme Rose-Lizée: Non. On peut avoir une situation hybride, où le crédit d'impôt suffit simplement à couvrir les cotisations au R.P.C./R.R.Q., ou pourrait remplacer en entier des exemptions personnelles, ce qui rendrait tout le système fiscal plus progressif. J'ajouterai que cela le rendrait également plus progressif pour les étudiants qui ont droit à des déductions, lesquelles profitent davantage aux personnes à revenu élevé qu'aux petits salariés.

Le vice-président (M. Dantzer): Mais avez-vous déjà pensé à ceci? En vertu du Régime de pensions du Canada, un travailleur contribue pendant toute sa vie, et à la retraite il touche une pension. Il a versé environ le tiers du coût de cette pension, donc en payant le tiers, il obtient une subvention de deux tiers. La ménagère ne contribue rien, toutefois, nous nous plaignons amèrement si nous voulons lui accorder une subvention de deux tiers provenant des revenus fiscaux généraux. Pour ma part, je trouve que tout ce système est sens dessus dessous . . .

Mme Rose-Lizée: Je vous demande pardon, la subvention vise uniquement les personnes qui prennent leur retraite avant que le régime arrive à maturité.

Le vice-président (M. Dantzer): Pas du tout. D'après ce que j'ai compris, un travailleur après avoir cotisé pendant toute sa vie active, contribue un montant *$x*, mais il reçoit trois fois ce montant *$x* s'il vit jusqu'à la moyenne d'âge normale. Autrement dit . . .

Mme Rose-Lizée: Cela s'applique uniquement aux personnes qui prennent leur retraite lorsque le régime arrive à maturité, parce qu'il y a un transfert durant la période où . . . parce que les gens qui ont pris leur retraite depuis 1966 ont pu toucher la pension même s'ils n'avaient pas cotisé entièrement. Mais les gens qui prendront leur retraite après l'an 2006 ou

[*Texte*]

including a return on their funds. I mean, they are saving money and they have a right to a return on those savings, and there we are asking for a transfer. There is a transfer right now for homemakers through the survivor's benefit, but the problem is why give it only to two people who have been married all their lives? Why not give it also to other people who have performed similar tasks and who need it even more?

• 1255

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much for the questions. This has been a most interesting and educational brief. I really appreciate the work you have put in, and I am sure I reflect the thanks of the members.

Ms Rose-Lizée: I would just like to say I am sorry that Miss MacDonald was not present, because she asked me a question this morning which, with my other hat, I could not answer. I hope that somebody will draw her attention to this brief in particular.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): She is very conscientious. I am sure she will have read your brief not once but perhaps twice.

Thank you once again.

We adjourn until 2.00 p.m.

[*Traduction*]

2013 auront payé le coût total de leurs prestations, y compris un rendement sur leur capital. Je veux dire qu'ils économisent de l'argent, ils ont droit à un rendement sur ces économies, et ils demandent un transfert. Il y a présentement un transfert pour les ménagères par le truchement des prestations de survivant, mais pourquoi l'accorder à deux personnes qui ont été mariées toute leur vie? Pourquoi ne pas le donner à d'autres, qui ont rempli des tâches semblables et qui en ont davantage besoin?

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie beaucoup de ces questions. Votre mémoire a été des plus intéressant et des plus instructif. Je vous suis vraiment reconnaissant de tout le travail que vous avez fait et je suis certain que je parle au nom des membres.

Mme Rose-Lizée: Je tiens à dire que je suis désolée que M[lle] MacDonald n'ait pu être là, car ce matin, elle m'a posé une question à laquelle je ne pouvais pas répondre à ce titre-là. J'espère que quelqu'un portera ce mémoire-ci à son attention.

Le vice-président (M. Dantzer): Elle est très consciencieuse. Je suis certain qu'elle aura lu votre mémoire, plutôt deux fois qu'une.

Merci encore une fois.

Nous suspendons nos travaux jusqu'à 14 heures.

AFTERNOON SITTING

• 1420

Le président suppléant (Mme Killens): À l'ordre!

J'ouvre la séance en souhaitant, si vous me le permettez, la bienvenue à la Fédération des travailleurs du Québec. Nous commençons immédiatement. Mes collègues vont se joindre à nous sous peu. J'ai pensé que peut-être vous aviez des engagements après votre présentation, et j'ai donc pris la décision de commencer immédiatement.

Alors, je vous cède la parole.

M. Fernand Daoust (secrétaire général, Fédération des travailleurs du Québec): Merci beaucoup, madame Killens.

Je voudrais vous présenter cette délégation de la F.T.Q. qui m'accompagne: M[me] Carole Gingras-Larivière, du Service de la condition féminine de la F.T.Q.; Jean-Guy Frenette, économiste de la F.T.Q.; Réal W. Lafontaine, de l'Union des employés de service et membre du Comité des pensions de la F.T.Q.; et Clément Godbout, directeur québécois du Syndicat des métallos et vice-président de la F.T.Q..

Je ne vous lirai pas ce mémoire dans sa totalité. Je vais cependant vous en lire les parties, non pas celles qui nous semblent les plus essentielles, parce que tout est essentiel là-dedans, mais celles sur lesquelles vous souhaitez, probablement, nous poser des questions.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

The Acting Chairman (Mrs. Killens): Order!

I would open this meeting by welcoming the Quebec Federation of Labour. We are starting immediately. My colleagues will be here momentarily. I thought that you perhaps had other commitments after your presentation and I therefore decided to start immediately.

You now have the floor.

Mr. Fernand Daoust (Secretary-General, Quebec Federation of Labour): Thank you very much, Mrs. Killens.

I would like to introduce to you the members of the QFL in my delegation: Mrs. Carole Gingras-Larivière, Status of Women, QFL; Jean-Guy Frenette, economist, QFL; Réal W. Lafontaine, Service Employees Union and member of the QFL pensions committee; and Clement Godbout, Quebec Director of the Steelworkers Union and Vice-President of the QFL.

I will not read this brief to you in its entirety. However, I will read some extracts, not those that seem to us to be the most essential, because everything is essential in it, but those which you would probably use as inspiration to put your questions to us.

[*Text*]

La F.T.Q. s'intéresse depuis toujours à la sécurité du revenu des personnes âgées. En 1975 et en 1978, nous sommes intervenus conjointement avec d'autres centrales pour revendiquer des modifications aux régimes privés et publics de retraites.

En juin 1980, plus de 400 délégués de divers sysdicats affiliés à la F.T.Q. se sont réunis pendant trois jours en colloque sur le thème *PRENDRE EN MAIN SA RETRAITE.*

Enfin, notre congrès de novembre 1981 a adopté un énoncé de politique sur la retraite et la préretraite au Québec. Cet énoncé de politique énonce clairement que les réformes des pensions doivent se faire par une revalorisation du régime public.

A cet effet, nos membres nous ont clairement signifié qu'ils ne veulent pas d'une hausse des cotisations au Régime des rentes du Québec sans une amélioration des prestations de retraite versées par ce régime public.

Pour la F.T.Q., toute approche qui prévilégierait l'extension obligatoire des régimes privés ou une amélioration des régimes privés sans amélioration du Régime des rentes du Québec est tout à fait inacceptable.

Ce que nos membres désirent, c'est un régime public qui assure à tous les travailleurs une rente qui leur permet de ne pas subir de chute importante du niveau de vie à la retraite et que ce niveau de vie soit au moins maintenu, sinon augmenté, au cours de toute la période de retraite.

Notre centrale syndicale, et je suis à la page 5.., ne peut accepter une telle situation. Nous croyons qu'il faut agir rapidement parce qu'un pays comme le Canada ne doit pas accepter qu'on traite ainsi les personnes âgées. Il y a eu suffisamment de rapports, de commissions parlementaires, de conférences et de comités sur ce sujet; il est maintenant temps de passer à l'action et de corriger cette situation.

La F.T.Q. revendique une politique de retraite; sans l'intervention gouvernementale, la situation ne pourra se corriger. Nous avons toujours prôné que le revenu à la retraite devrait être suffisant pour permettre une vie pleine et active.

Nous revendiquons un régime public de retraite qui assure à tous les travailleurs une rente qui leur permet de ne pas subir de chute importante de niveau de vie à la retraite et que ce niveau de vie soit au moins maintenu au cours de toute la période de retraite.

Nous avons trois critères qui nous permettent de juger dans quelle mesure les revenus de retraite sont suffisants:

Le premier: Quel que ce soit le revenu avant la retraite, ce revenu à la retraite doit se situer au-dessus du seuil de pauvreté.

Le deuxième: Le revenu de retraite doit être suffisamment élevé par rapport à celui dont bénéficiait l'intéressé avant la retraite afin que le passage à la retraite n'entraîne pas une forte diminution du niveau de vie. Nous estimons qu'à environ 70 à 75 p. 100 du revenu avant impôt qui précède la retraite, nous atteindrons cet objectif, compte tenu du traitement fiscal

[*Translation*]

The QFL has always been interested in the question of revenue security for the aged. In 1975 and in 1978, we intervened jointly with other unions to ask for amendments to private and public pension plans.

In June 1980, over 400 delegates from different unions affiliated to the QFL met for three days to study the theme "*Prendre en Main sa Retraite*".

Finally, our November, 1981, convention adopted a policy statement on pension and prepensions in Quebec. This policy statement clearly states that pension reform must be done through revalorisation of the public plan.

To this effect, our members clearly told us that they do not want an increase in contributions to the Quebec Pension Plan without an improvement in the benefits paid out by this public plan.

For the QFL, any approach which would privilege the mandatory extension of private plans or an improvement of private plans without improving the Quebec Pension Plan is totally unacceptable.

What our members want is a public plan ensuring to all workers benefits which would provide for them, without an important decrease in their standard of living when they take their pension, and that this standard of living be at least maintained if not increased during the whole pension period.

Our union, and I am now on page 5 of our brief, cannot accept such a situation. We believe that we must act rapidly because a country like Canada should not accept that its aged population be thus treated. There have been enough reports, parliamentary committees, conferences and commissions on that subject; it is about time we acted to correct this situation.

The QFL demands a pension policy; without the government's intervention, the situation cannot be corrected. We have always said that pension revenue should be sufficient to ensure us a full and active life.

We are asking for a public pension plan which would assure, to all workers, benefits which would allow them not to suffer from a pronounced decrease in their standard of living when they take their pension, and that this standard be at least maintained during the whole pension.

We have three criteria that allow us to judge how adequate pension benefits are:

The first: whatever revenues were before pension, the pension benefit must be above the poverty line.

The second: the pension must be sufficiently high in relationship to the one the pensioner had before being pensioned off, so that retiring does not signify a great decrease in the standard of living. We evaluate that with approximately 70 to 75% of the revenue before taxes which preceded the retirement period would allow us to attain that objective, given the specifics of taxation and also taking into account the fact that some

[*Texte*]

particulier et que certaines dépenses inhérentes à l'emploi disparaissent à la retraite.

Troisième critère: Le revenu de retraite doit être indexé. Ce critère découle des deux premiers, mais il est bon de le considérer séparément compte tenu de ce qu'ont dû subir les retraités au cours de la dernière décennie. Plusieurs pensaient obtenir des revenus satisfaisants mais l'inflation est venue ronger leurs faibles gains.

Nous demandons:

1. Premièrement de hausser graduellement de 1984.., et même si dans le texte on lit 1983, il s'agissait de revendications avant le début de 1983, ça devrait se lire donc . . . de 1984 à 1987, le taux de remplacement du salaire assurable de 25 à 50 p. 100 pour la partie du salaire inférieure à la moitié du maximum, et de hausser de 25 à 50 p. 100 de 1988 à 1992, le taux de remplacement pour la deuxième partie du salaire moyen.

2. D'ajuster immédiatement le salaire maximum assurable au niveau du salaire industriel moyen et de maintenir automatiquement à ce niveau, et de hausser graduellement de 100 p. 100 à 150 p. 100 du salaire industriel moyen durant la période de 1988 à 1992.

Notre proposition vise à améliorer, dans un premier temps,la situation des bas salariés. Cependant, lorsque cette réforme sera complétée, elle permettra de couvrir la totalité du salaire d'au moins 85 p. 100 des travailleurs. Comme c'est le cas actuellement pour l'assurance automobile et les accidents de travail.

C'est donc par une valorisation du régime public que passe prioritairement notre revendication de réforme des pensions. Depuis 1966, nous avons pu constater l'efficacité et la simplicité de cet outil qui a fait ses preuves. Le régime public présente une des caractéristiques qui le rend de beaucoup supérieur aux régimes privés; en effet, le Régime des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada éliminent les problèmes causés par l'absence de transférabilité et d'indexation. De plus, ils représentent moins de désavantages que les régimes privés pour les femmes. Cependant, le taux de remplacement des salariés est trop faible et le salaire maximum assurable est également trop bas.

Nous avons donc un véhicule adéquat pour assurer une protection suffisante des revenus à la retraite. Ce régime existe déjà, il couvre tous les travailleurs, il est le seul qui assure une pleine transférabilité chez tous les employeurs au Québec et au Canada, il offre des prestations indexées et l'augmentation des prestations n'entraîne pas de frais d'administration supplémentaires.

Je voudrais passer, pour écourter un peu le mémoire, à la page 11.

Les améliorations aux régimes publics et la nouvelle formule de financement nécessiteront des augmentations de cotisations qui ne seront acceptables que si les salariés, lors de leur retraite, en retirent de meilleurs avantages que maintenant.

Nous ne pouvons déterminer, à ce moment, quel sera le taux réel de cotisation dans les années à venir, mais nous savons que les réformes que nous proposons se situent de toute façon en

[*Traduction*]

expenditure directly related to work disappears upon retirement.

The third criterion: pension revenue must be indexed. This criterion flows from the first two, but it should be considered separately in view of what our pensioners had to suffer during the last decade. Many thought their revenues would be sufficient to carry them through, but inflation ate away at their meager gains.

We are asking:

1. First, to increase gradually from 1984 . . . even if in the text you see 1983, these demands were made before the beginning of 1983 and we should therefore read . . . from 1984 to 1987, the replacement rate of pensionable earnings from 25 to 50% for that portion of the salary inferior to half of the maximum, and to increase from 25 to 50% from 1988 to 1982, the replacement rate for the second part of the mean salary.

2. To immediately adjust maximum pensionable earnings to the level of the average industrial rate and to automatically maintain it at that level and to gradually increase it from 100% to 150% of the average industrial rate during the period from 1988 to 1992.

Our proposal is made with a view, firstly, to improve the condition of the weaker wage earners. However, when this reform is complete, it will allow coverage of the total salary of at least 85% of the labour force. As is the case presently for automobile insurance and workmens' compensation.

Therefore, our demands concerning pension reform go mainly through an improvement of the public plan. Since 1966, we have had occasion to notice the efficiency and the simplicity of this tool which has proven out. The public plan has one of the characteristics which makes it superior by far to private plans; actually, the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan eliminate those problems caused by the absence of transferability and indexation. Moreover, they represent less disadvantages than the private plans for women. However, the replacement rate for salaried workers is too low and the maximum insurable salary is also too low.

We therefore have an adequate vehicle to ensure sufficient protection of revenues at retirement. This plan already exists, it covers all workers, it is the only one which ensures full transferability with all employers in Quebec and in Canada, it offers indexed benefits and the increase of benefits does not entail any supplementary management costs.

To summarize, I would like to go now to page 11.

The improvements to public plans and the new financing formula will necessitate increases in premiums which will only be acceptable if the salaried workers, when they retire, draw better benefits than presently.

We cannot determine, at this time, what the real rate of premiums will be in the years to come, but we do know that the reforms we are suggesting, in any event, give premium

[*Text*]

deça des taux de cotisation des pays développés comme nous le constatons dans le tableau qui suit.

Très rapidement, dans ce tableau on a le coût des différents régimes de pensions, et c'est tiré de ce qui avait été présenté par le sénateur David Croll à la Conférence nationale des pensions, au mois de mars 1981.

• 1430

En France, les assurés défraient 3.45 p. 100 des coûts, les employeurs, 7.70 p. 100. En Allemagne, les deux groupes paient 9 p. 100; en Grèce, 4.75 p. 100 est versé par les assurés et 9.50 p. 100 par les employeurs; au Royaume-Uni, 7.75 p. 100 par les assurés et 8.75 p. 100 par les employeurs; en Italie, 7.15 p. 100, dans le cas des assurés et 16.35 p. 100 dans celui des employeurs et aux États-Unis, le pourcentage est de 6.13 p. 100 dans les deux cas. Au Québec et au Canada, 1.8 p. 100 représente la part des salariés et 1.8 p. 100, celle des employeurs.

Nous sommes conscients des problèmes de compétitivité des entreprises et nous croyons qu'il y a encore de la marge au Canada dans l'amélioration du régime de pensions par rapport au coût que supportent les entreprises américaines, entre autres.

L'amélioration des régimes privés de retraite:

Même si la toile de fond de la réforme, telle que nous la souhaitons à la F.T.Q. se situe au niveau de l'amélioration du régime public, nous considérons que les régimes privés de retraite ont un rôle complémentaire important à jouer. Ils permettront, par exemple, des prises de retraite à des âges inférieurs, serviront de complément aux régimes publics par les tranches supérieures de revenus. Nous demandons toutefois les modifications suivantes, que vous aurez l'occasion de lire, sans aucun doute.

Une petite remarque à l'égard de ce que je viens de vous mentionner: nous savons que les régimes privés, au Québec tout au moins, ne couvrent que 44 p. 100 de l'ensemble des salariés. La très grande majorité de ceux-ci n'offrent pas l'indexation de rentes différées et de rentes de retraite. Les fonds ne sont pas transférables et les travailleurs qui ont une expérience d'insécurité d'emploi et de discontinuité d'activités de travail sont très mal protégés par ces régimes, en particulier, les femmes et les jeunes. Ce pourcentage de 44 p. 100, si l'on exclut les salariés du secteur public et parapublic, est ramené à 30 p. 100, c'est-à-dire que 30 p. 100 des travailleurs du secteur privé au Québec bénéficient d'une forme quelconque d'un régime supplémentaire de rentes.

J'arrive maintenant à la conclusion. Nous désirons insister sur l'urgence d'opérer la réforme que nous proposons. Pour nous, il n'est pas question de couper la poire en deux ni d'extentionner les régimes privés. La seule réforme acceptable passe par une valorisation des régimes publics.

Nous connaissons le puissant lobbying des milieux d'affaires qui veulent améliorer leur réservoir de capitaux dans les caisses de retraite indépendantes et nous espérons que votre groupe de travail ne succombera pas à une approche aussi mesquine et

[*Translation*]

rates lower than those found in developed countries as we show in the following table.

Very rapidly, in this table you have the cost of the different pension plans and this is taken from what had been presented by Senator David Croll to the National Conference on Pensions in March, 1981.

In France, the contributors pay 3.45% of costs and employers 7.70%. In Germany, both groups contribute 9%; in Greece 4.75% is paid by the contributors and 9.50% by the employers; in the United Kingdom 7.75% by the insured and 8.75% by the employers; in Italy 7.15%, for the employees and 16.35% for the employers and in the United States the percentage is 6.13% in both cases. In Quebec and in Canada, 1.8% is the share of the employees and 1.8% that of the employers.

We are conscious of the competitivity problems that businesses have and we think that there is still a substantial margin in Canada to improve the pension plan if compared to the cost supported by American businesses, amongst others.

The improvement of private pension plans:

Even if the background of the reform as we would like it to be in the QFL is to be found through improvement of public plans, we consider that private pension plans do have an important complementary role to play. For example, they would allow one to retire earlier or could be used to complement public plans for wage earners in the higher brackets. However, we would like to see the following changes that you will doubtless have time to read.

Just one little remark concerning what I have just mentioned: we know that the private plans in Quebec anyway, only cover 44% of all wage earners. The great majority do not offer indexation of deferred pensions or retirement benefits. The funds are not transferrable, and the workers who have experienced employment insecurity and discontinuation of work activities are very badly protected by those plans and more particularly women and youth. This 44%, if we exclude wage earners in the public and parapublic sectors, is brought back to 30% which means that 30% of the workers in Quebec's private sector have a supplementary pension plan of one kind or another.

I now draw to a conclusion. We want to insist on the urgency there is to go through with the reform we are suggesting. For us, there is no cutting the pie in two, nor extending the private plans. The only acceptable reform is to be made through a valorization of public plans.

We know how strong the business lobby is when they want to improve their reservoir of capital through the constitution of independent pension funds and we hope that your group will not fall for such a cheap and antisocial approach which makes no allowance for the real problems of retired people.

[*Texte*]

anti-sociale qui fait fi des véritables problèmes des personnes à la retraite.

Pour nous de la F.T.Q., l'enjeu est clair: il faut rapidement assurer aux retraités un niveau de vie décent et une continuité avec leurs salaires d'avant la retraite, dans la perspective de redonner aux personnes âgées une véritable dignité humaine et c'est seulement une valorisation immédiate des régimes publics qui peut nous garantir cet objectif.

Monsieur le président, je souhaite bien que ce mémoire fasse partie du compte rendu de vos délibérations, dans son entier, même si nous ne l'avons pas lu dans sa totalité.

The Chairman: First of all, let me apologize for being late. Miss MacDonald and I had some media contacts trying to develop a profile for the need for pension reform in Canada, and that is why we were a bit late coming in. I thank Mrs. Killens for taking over as chairman of the committee during that time.

In addition, Mr. Daoust, thank you and your organization. I know labour groups across the country have appeared before us, and to some extent there is a great deal of similarity, I suppose, between the position taken here in your brief and others—by the CLC, as an example—but it seems to me you are much more blunt in your preamble about where exactly the federation stands on these important issues basically facing the committee.

Before I open up for questioning by the members, I would like to ask some questions. We do not live in a perfect world, and therefore I would like to be able to find out if there is any flexibility in the position taken by the federation. In the event that we had a choice of recommending mandating private pension plans or expanding the Canada Pension Plan on a fully funded basis, would you still be in favour of doing it on the basis of the Canada Pension Plan?

M. Daoust: Pendant qu'on se concerte, je vous présenterai M. Emile Vallée, le directeur du service de recherches du Syndicat des métallos.

M. Réal W. Lafontaine (permanent, Union des employés de service, F.T.Q.): Il est bien clair, selon nous, que la forme de capitalisation d'un régime public doit être différente de celle d'un régime privé. Il y a un transfert intergénérationnel qui peut s'opérer par le régime public. On pense que c'est tout à fait normal qu'il n'y ait pas une pleine capitalisation. Nous n'avons pas voulu nous engager dans le domaine des formules; un certain nombre existent déjà. On parle d'avoir des réserves sur une base du double de ce qui sera payé dans 20 ans. C'est une des formules qui existe et on pourrait l'étudier plus en profondeur, mais ce n'est pas la seule qui pourrait être étudiée à ce moment-ci.

Le coup de barre à donner en premier lieu serait celui de l'accroissement du régime public, mais nous ne croyons pas qu'il devrait être pleinement capitalisé. Maintenant, quelle formule de réserve devrait-on envisager? Voilà une chose qu'on serait prêts à étudier, à un certain moment.

[*Traduction*]

For us, in the QFL the stakes of the game are clear: we must rapidly ensure to our pensioners a decent standard of living and a continuity with the salaries they had before retirement simply to give back to our senior citizens real human dignity, and it is only an immediate valorization of public pension plans that can guarantee our attaining this objective.

Mr. Chairman, I do hope that this brief will be part of the record of your deliberations in its entirety, even though we did not read it into the r cord verbatim.

Le président: Tout d'abord, permettez-moi de vous présenter mes excuses pour mon retard. M^lle^ MacDonald et moi étions à parler avec des journalistes pour essayer de mousser la cause de la réforme des pensions au Canada et c'est pour cela que nous sommes arrivés un peu tard. Je remercie M^me^ Killens qui a assumé la présidence pendant mon absence.

De plus, monsieur Daoust, je vous remercie ainsi que votre organisme. Je sais que, partout au pays, les syndicats sont venus nous voir pour témoigner et je crois bien qu'il existe, dans une certaine mesure, une grande similitude entre vos diverses prises de position, la vôtre et celle de ces autres syndicats, je songe au CTC, par exemple, mais il me semble que vous êtes beaucoup plus directs, dans votre préambule, quand vous nous dites exactement ce que pense la FTQ de toutes ces questions fondamentales que doit résoudre le Comité.

Avant de passer aux questions des députés, j'aimerais en poser moi-même. Nous ne vivons pas dans un monde parfait et j'aimerais donc savoir s'il y a une certaine souplesse chez la FTQ. Si nous avions à choisir entre rendre obligatoires les régimes privés ou élargir le Régime de pensions du Canada, pleinement financé, seriez-vous toujours en faveur de le faire en se fondant sur le Régime de pensions du Canada?

Mr. Daoust: While we are thinking about this, I would like to introduce Mr. Emile Vallée, the Director of the Research Services for the Metal Workers Union.

Mr. Réal W. Lafontaine (Employee, Service Employees Union, QFL): In our mind it is quite clear that the capitalization of a public plan must be different from that of a private one. There is an intergenerational transfer that can be operated through the public plan. We think it is quite normal not to have full capitalization. We did not want to get into the area of formulas; there are already a certain number. We are talking about having reserves on a basis double that which would be paid in 20 years. That is one of the existing formulas and it could be subject to more indepth study, but it is not the only one which could be considered at this point.

The first thing to do would be to increase the public plan, but we think that it should be fully funded. Now, what kind of reserves should we be looking at? There is something that should be studied at some point.

[*Text*]

Il n'y a pas qu'une solution à cet égard.

The Chairman: People in groups that have appeared before our committee have some concern about the recommendations in that the majority of private pension plans now are either defined benefit or defined contribution plans rather than money purchase plans. They have suggested the emerging work pattern for the 1980s and 1990s would dictate that a money purchase plan would better suit the emerging work pattern than the defined benefit.

From a labour perspective, do you prefer to have defined benefit plans? Clearly that is how it evolved in the past 25 years, and a lot of the groups recommend to us to be very careful, that when we move toward better protection of individual rights within pension plans, etc., it is going to put a lot of pressure to go to money purchase. What is the position of labour on that issue?

M. Lafontaine: Ce que nous désirons, nous, c'est une protection des revenus à la retraite. C'est notre position de base.

Le problème du *money purchase plan*, c'est que l'on ne peut pas savoir quelle sera la véritable protection, dans la mesure où on se retrouverait avec un complément. Il est évident que tout un ensemble de possibilités existent, mais tout dépend de la base.

Dans la mesure où le régime public croîtrait grandement, on pourrait considérer les régimes supplémentaires comme des salaires à consommation différée. Le problème c'est que présentement, on doit tenter d'obtenir une protection pour le revenu et dans ce sens-là, ce n'est pas par le régime *money purchase* qu'on y parviendrait, mais selon un régime où les prestations seraient déterminées, ce qui est notre volonté. Toutefois, c'est quelque chose qui pourrait être transformé dans la mesure où il y aurait une croissance de la base par le régime public.

• 1440

The Chairman: In the event that we were to make a recommendation to double the Canada Pension Plan—and you have in existence now many workers who do have access to defined benefit plans in addition—many have commented that we would be replacing more than 100% of his pre-retirement income and that therefore it is far too rich a scheme. Do you feel that way? Is it the role of the state to guarantee more than 100% replacement up to the average industrial wage?

M. Emile Vallée (directeur du service de recherches, Syndicat des métallos): Selon notre expérience, ce ne serait définitivement pas le cas, même pour les régimes de retraite qui sont qualifiés de généreux présentement dans le secteur privé, c'est-à-dire ceux qu'on connaît personnellement. Cela n'augmenterait pas le revenu des travailleurs après la retraite à un niveau supérieur à 100 p. 100. On n'en serait pas rendu là et même on y serait loin.

[*Translation*]

This is not a one solution only problem.

Le président: Certains témoins de certains groupes comparaissant devant notre Comité ont certains problèmes vis-à-vis des recommandations puisque la majorité des régimes privés, à l'heure actuelle, sont soit des régimes à prestations partiellement déterminées, soit des régimes à cotisations partiellement déterminées plutôt que des régimes à prestations indéterminées. D'après ces témoins, les tendances qui se dessinent dans le monde du travail pour les décennies 80 et 90 laissent croire que les régimes à prestations indéterminées feraient beaucoup mieux l'affaire.

Du point de vue des travailleurs, préférez-vous les régimes à prestations partiellement déterminées? Il est clair que ce fut la tendance pendant les 25 dernières années et beaucoup nous ont recommandé la prudence extrême car si nous prévoyons de mieux protéger les droits individuels au sein des régimes de pensions et ainsi de suite, des pressions se feront sentir en faveur des régimes à prestations indéterminées. Que pensez-vous de cette thèse?

Mr. Lafontaine: What we want is revenue protection upon retirement. That is our basic position.

The "money purchase plan" problem is that you do not know what the real protection will be in so far as you wind up with a complement. It is quite clear that you have all kinds of possibilities, it all depends on your base.

In so far as the public plan would increase a lot, you could consider the supplemental plans as deferred salaries. The problem is that, presently, we have to try to obtain protection for revenue, and, in that sense it is not through "money purchase" plan that you can get that, but with a defined benefit plan which is what we would like. However, it is something that could be changed in so far as there is an increase in the base through the public plan.

Le président: Si nous recommandions de doubler le Régime de pensions du Canada, et bon nombre de travailleurs ont actuellement accès à des régimes supplémentaires à prestations déterminées, d'aucuns prétendent que nous ferions plus que doubler leur revenu de préretraite et que, par conséquent, ce système serait beaucoup trop riche. Qu'en pensez-vous? L'État doit-il garantir plus de 100 p. 100 du revenu de remplacement jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen?

Mr. Emile Vallée (Research Service Director, United Steelworkers Union): In our experience, it would not be the case, even for these pension plans which are presently considered as generous in the private sector, that is those we know personally. That would not increase the worker's retirement income above 100%, far from it.

[*Texte*]

The Chairman: Do any of the other members wish to have questions put? *Dans quelques minutes?*

The position you are taking on page 1 in your introduction, Mr. Daoust, is that in your opinion any increases in the contribution rates—let us leave aside the issue of whether or not we recommend expansion of the Canada Pension Plan—if we leave the pension as is, at 25% of the average industrial wage, and let us assume that most workers are aware that we are going to have to increase their contribution rates just to keep it in the same situation as it is now, do you feel politically that is going to be the case? Do you feel the majority of workers understand the financing of the Canada Pension Plan, or when we increase contribution rates, is there going to be pressure to increase benefits, because they do not understand the funding? Is that a fair degree of your assessment of the workers' knowledge of how the Canada Pension Plan is working?

M. Daoust: Le colloque que nous avons eu sur le sujet, il y a déjà quelques années, nous indique très clairement que la presque totalité des travailleurs est disposée à verser une part de leur salaire, bien au-delà de celle du 1.8 p. 100. Nous le savons et nous connaissons cette fraction. Mais, ils y consentiraient dans la mesure où c'est accompagné d'améliorations substantielles au moment de la prise de leur retraite. Il ne nous a pas semblé y avoir des objections fondamentales, loin de là. Il y a une volonté qui s'est exprimée dans le sens que je vous mentionne. Les gens savent très bien que pour obtenir des bénéfices additionnels, il va falloir verser des contributions plus élevées. Mais dans quelle proportion? Cela reste à déterminer, selon ce qu'en suggéreront les études qui se font à cet égard. De ce côté-là, il n'existe aucune objection.

The Chairman: What I am suggesting, though, Mr. Daoust, is that there seems to be a lack of understanding by many Canadians about the funding mechanism of the Canada Pension Plan. A lot of the people who have come before us—and I am not suggesting organized groups such as the business community or labour, because clearly I think they are at a stage of knowledge that is above the average Canadian's interpretation of what is happening—do not seem to understand that, basically, the rates have to go up just to pay for existing benefits. In other words, if I say to the workers, are you aware that we may have to put this up to 6%, three and three, over the next 12 to 15 years just to pay for existing benefits, they are not aware of that. They have always gone on the assumption that if their rates increase, then the benefits should. I would like to know whether your assessment of that situation is the same as ours as a committee in terms of the level of knowledge of the Canada Pension Plan by workers.

M. Jean-Guy Frenette (directeur, Service de recherches de la F.T.Q.): Monsieur le président, il est bien clair, d'après toutes les discussions qu'on a eues et tous les colloques auxquels nous avons participé au niveau de la F.T.Q. et c'était même très clair pour la F.T.Q. à l'origine même de la création de la Régie des rentes du Québec, que le taux de cotisation établi devait être revisé parce qu'il était trop faible, à ce

[*Traduction*]

Le président: D'autres députés ont-ils des questions à poser? Dans quelques minutes?

Mettons un instant de côté la question de savoir si nous recommanderons un élargissement du Régime de pensions du Canada. Si nous laissons les pensions à leur niveau actuel, c'est-à-dire à 25 p. 100 du salaire industriel moyen, et si nous supposons que la plupart des travailleurs savent que nous devrons augmenter leur taux de cotisation simplement pour maintenir le statu quo, pensez-vous que cela sera possible sur le plan politique? Pensez-vous que la majorité des travailleurs comprendront le nouveau système de financement du Régime de pensions du Canada, ou bien au contraire, lorsque nous augmenterons les taux de cotisation, insisteront-ils pour qu'on augmente aussi les prestations, car ils ne comprendront pas le nouveau système de financement? Est-ce ainsi que, à votre avis, le travailleur interprète le Régime de pensions du Canada?

Mr. Daoust: We held a seminar on this subject, several years ago, and we realized very clearly that almost all the workers were willing to contribute more than 1.8% of their wages. We know this and the percentage very precisely. However, they would accept such an increase as long as substantial improvements are given to them when they retire. So, they do not seem to have any major objections; far from it. As a matter of fact, they'd rather accept such an increase. They know very well that, in order to get additional benefits, they will have to contribute more. But to what extent? That will have to be determined according to the studies which will be made in this field. So, on this question, there is no objection.

Le président: Ce que je veux dire, monsieur Daoust, c'est qu'un grand nombre de Canadiens ne semblent pas bien comprendre le système de financement du Régime de pensions du Canada. Bon nombre de témoins qui ont comparu devant nous, et je ne parle pas des groupes organisés comme les représentants patronaux ou syndicaux, car ils comprennent, bien sûr, mieux que le Canadien moyen ce qui se passe, bon nombre de témoins qui ont comparu devant nous, donc, ne semblent pas très bien comprendre que les cotisations doivent augmenter simplement pour financer le niveau de prestations actuel. En d'autres termes, lorsque je leur dis que les cotisations devront peut-être être portées à 6 p. 100, c'est-à-dire 3 et 3, au cours des douze à quinze prochaines années simplement pour financer les prestations actuelles, ils me répondent qu'ils ne comprennent pas pourquoi. Ils sont convaincus que si les cotisations augmentent, les prestations doivent en faire autant. J'aimerais savoir si vous estimez, comme notre Comité, que les travailleurs connaissent mal la façon dont fonctionne le Régime de pensions du Canada.

Mr. Jean-Guy Frenette (Research Service Director, Q.F.L.): Mr. Chairman, we were involved in a lot of discussions and seminars within the Q.F.L., and it was obvious, when the Quebec Pension Plan was created in 1966, that the then rate of contribution had to be increased to avoid too rapid accumulation of funds in the public plan. So, the financing of this plan had to be revised. As a matter of fact, it should have

[*Text*]

moment-là en 1966, pour éviter qu'il y ait des fonds qui s'accumulent trop rapidement dans le régime public. Il fallait qu'on revise le taux de financement du régime. Il aurait dû l'être, en effet, et c'était prévu qu'il le soit à la fin des années 70. Il ne l'a pas été et il est clair qu'il y a un coût d'augmentation du régime qui doit maintenir les prestations actuelles et les bénéfices actuels.

Notre proposition est à l'effet de la faire cette révision puisqu'il faut ouvrir le régime à nouveau et l'amender quant aux taux de cotisations de toute façon. On ne peut pas vivre très, très longtemps — on peut vivre encore parce que le régime des rentes a toujours des fonds de disponibles, etc., il n'y a pas de catastrophe à l'horizon — donc, on pourrait vivre encore un certain temps, mais puisqu'il faut réviser les taux, ce qui était prévisible au départ et ce qui était souhaité lors de la création de la Régie des rentes du Québec, eh bien, revisons les taux et inscrivons-y immédiatement les éléments importants de réforme qu'on souhaite voir appliquer pour les vingt prochaines années. Il ne serait plus nécessaire de réouvrir ce système tous les dix ou quinze ans, ce qui est toujours extrêmement difficile à faire.

Dans cette perspective, notre proposition est de planifier l'amélioration et la faire graduellement, de façon à ce que tous les intervenants et tous ceux qui auront à participer au financement, puissent planifier immédiatement et pour les dix prochaines années quelle sera l'augmentation des coûts du régime que l'on veut avoir. Ainsi, on pourra immédiatement commencer à s'ajuster au cours de toutes les négociations se rapportant aux régimes privés, à savoir s'ils seront maintenus et s'ils auront une place dans notre société. On pourrait immédiatement transformer les régimes privés pour atteindre d'autres bénéfices que nous n'obtiendrons pas par une amélioration planifiée du régime public. Il y a place à d'autres améliorations importantes dans les régimes privés. Il faut que ce soit fait. Les régimes privés doivent adhérer beaucoup plus à des caractéristiques particulières de groupes de travailleurs dont entre autres, les travailleurs de la construction et les travailleurs des secteurs miniers, en particulier, lesquels doivent prendre une retraite anticipée.

Donc, il est évident, selon nous, que l'augmentation des taux de financement doit se faire afin d'améliorer le régime public.

The Chairman: I have one last question, and it is a bit convoluted. I want to find out if there is a different perception here in Quebec from the rest of Canada. Many groups have appeared before this committee, and they have expressed the fear that the Canada Pension Plan is going bankrupt. There is a prevalent feeling in the country, which surprised us, and it concerns me as well, that there are simply not going to be the funds there when they go to draw their pension. Is there a better perception of that fund here in Quebec, because you have a bit of a different funding mechanism for the QPP than we do for CPP?

If you were to talk to your labour counterparts at conventions across the country and ask them, I know there is a perception by the Canadian public that the CPP is not going to deliver the goods. I suppose to some extent that perception is

[*Translation*]

been revised in the late 1970's. It was not, and it is obvious that the present rates will have to be increased just to pay for existing benefits.

We do suggest that such a revision be undertaken in order to amend these rates of contribution anyway. Indeed, we can survive because the Quebec plan still has available funds ... we do not foresee any catastrophe in the near future. Therefore, we could survive for sometime but those rates have to be revised, as it was foreseen at the beginning, that is at the inception of the Quebec Pension Plan. So, let us revise those rates and implement immediately those changes we want to adopt for the next 20 years, so it will not be necessary to review the system every 10 or 15 years, which is always very difficult to do.

In this context, we suggest a phasing-in of those changes so that all intervenors will be able to plan immediately the increase they want for the next 10 years. We will then be able to start immediately to adjust the private plans, through negotation, to determine whether these plans will be maintained and whether they will play a part in our society. For example, we might, by amending private plans, obtain other benefits we would not obtain through a planned improvement of the public plan. There is a need for other major improvements in the private plans. They have to be made. Private plans should be intended for specific groups of workers, namely construction workers and mining workers, who have to take an early retirement.

Therefore, we are convinced that the rates of contribution have to be increased in order to improve the public plan.

Le président: Permettez-moi de vous poser une dernière question, même si elle est un peu compliquée. J'aimerais savoir si la perception de ce problème est différente au Québec du reste du Canada. Bon nombre de groupes nous ont dit qu'ils craignaient que le Régime de pensions du Canada ne fasse faillite. C'est une inquiétude très répandue au Canada, et cela nous a surpris, et les Canadiens craignent donc tout simplement que le régime n'ait plus assez d'argent pour leur verser les pensions de retraite auxquelles ils auront droit en temps voulu. Les gens sont-ils plus optimistes au Québec, étant donné que le mécanisme de financement du régime québécois est différent du R.P.C.?

Lorsque nous rencontrons vos homologues dans d'autres régions du pays, ils nous disent que le public canadien est convaincu que le R.P.C. ne leur versera pas les prestations promises. Une telle inquiétude est sans doute alimentée par des

[*Texte*]

there because of statements made by, for instance, the Treasurer of the Province of Ontario, who has said the Province of Ontario had no intentions of paying back to the fund the moneys it borrowed. That kind of statement does not do much to add much faith in the system by the average Canadian. At any rate, that was a perception largely held by a lot of Canadians.

Along that line, then, if that is the not the case here, and there is a feeling the Quebec Pension Plan has better funding mechanisms for it, business groups have suggested that if there is going to be any significant surplus of funds that develop either in the QPP or in the CPP, they have a great deal of concern about who controls those funds.

Now, from your labour perspective in the Province of Quebec, are you relatively pleased with the way in which the funds have been invested in the Province of Quebec? Do you have any suggestions that it be different? Do you have any concerns that politicans will manipulate those funds?

• 1450

M. Lafontaine: Le type d'inquiétudes que nous avons, comme mouvement ouvrier, ne tient pas tellement à la méthode de capitalisation; on a une méthode qui est différente du reste du Canada, à la Régie des rentes du Québec, par rapport au *Canada Pension Plan* . . .

Notre problème concerne beaucoup plus la capacité gouvernementale de modifier les règles du jeu de temps à autre. On a vécu un certain nombre de lois, au Québec, comme il y en a eu au fédéral, et c'est beaucoup plus cette inquiétude-là que nous avons, plutôt qu'un problème quant à la partie capitalisation. Quant à l'utilisation de cet argent . . . On a vu que la Régie des rentes est omniprésente au sein d'un certain nombre de capital-actions de compagnies québécoises. Cela ne crée pas d'inquiétude . . .

On pense toutefois, comme mouvement ouvrier, que la façon dont le gouvernement fédéral a voulu jouer par le biais du projet de loi S-31, entre autres, est de nature à créer certains problèmes puisque dans ces fonds-là, le pouvoir de décision, dans le cadre de capital-actions d'une compagnie, se monnaie. Et ce qui est arrivé avec le projet de loi S-31 est de nature à nuire à la valeur réelle du capital-actions qui est détenu par la la Caisse de dépôt et placement du Québec.

Il est bien clair que s'il y avait plus de capital d'envoyé à la Caisse de dépôt et placement, il faudrait utiliser ce capital-là.., probablement dans du financement régional, par exemple. Il y a là une série d'hypothèses; à la F.T.Q. nous sommes inquiets du fait qu'il y ait des entreprises au Québec qui manquent de capital présentement, et c'est pour cela qu'on a demandé, entre autres, la création d'un fonds de solidarité. M. Daoust pourra peut-être continuer là-dessus. Alors, la capitalisation, que cela revienne à l'intérieur de la Caisse de dépôt et placement ou autrement, cela ne nous inquiète pas en fait, puisque c'est relancé dans l'économie, ici. Au contraire, on a beaucoup plus de problèmes à cause de l'argent qui est sorti du pays, par le biais de compagnies multinationales.

[*Traduction*]

déclarations du genre de celles qu'a faites le trésorier de l'Ontario, à savoir que cette province n'avait pas l'intention de rembourser la somme qu'elle avait empruntée à ce régime. Il est évident que ce genre de déclaration ne contribue pas à accroître la confiance du Canadien moyen en notre système. En tout cas, c'est là le sentiment que nous ont exprimé beaucoup de Canadiens.

Si l'attitude est différente ici, au Québec, et que les gens estiment que le Régime de rentes du Québec est mieux financé, certains groupes nous ont dit, par ailleurs, qu'en cas d'excédent important au R.R.Q. ou au R.P.C., il faudra alors s'inquiéter de la façon dont ces fonds sont investis.

En tant que représentants syndicaux de la province de Québec, êtes-vous relativement satisfaits de la façon dont les fonds ont été investis au Québec? Avez-vous des suggestions à faire? Craignez-vous que les politiciens ne détournent une partie de ces fonds?

Mr. Lafontaine: Our concern as a worker organization is not so much related to the method of funding. The method used by the Quebec Pension Plan is different from that followed by the rest of Canada in the Canada Pension Plan . . .

Our problem is much more linked to the government's ability to modify the rules from time to time. We have seen a certain amount of legislation in Quebec, as has been the case with the federal government, and our concern is more with this than the funding aspect. As for the use of this money . . . The *Régie des rentes* has been very much present as part of the capital stock of a number of Quebec companies. This does not create any concern . . .

We do think, however, as a worker organization, that the way the federal government attempted to act through Bill S-31, among others, is likely to give rise to certain problems since in these funds, the decision-making power in the context of the capital stock of a company does have a certain value. What occurred with Bill S-31 is likely to be harmful to the real value of the capital stock held by the *Caisse de dépôt et placement du Québec*.

It is clear that if more capital were sent to the *Caisse de dépôt et placement*, it would have to be used, probably in regional financing, for example. There are a number of hypotheses; we in the QFL are concerned about the fact that a number of Quebec businesses are unable to find capital and it is for this reason, among others, that we asked for the creation of a solidarity fund. Mr. Daoust could perhaps continue on this point. Whether the funding comes back to the *Caisse de dépôt et placement* or goes somewhere else is not of concern to us since it is put back into the Quebec economy. On the contrary, the money going out of the country through the multinationals is much more of a problem.

[*Text*]

M. Daoust: Je pense que nous n'avons aucune hésitation à vous dire notre satisfaction de la façon dont sont gérés les fonds de la R.F.Q. par la Caisse de dépôt et placement. Cet instrument est un outil de développement sur le plan économique, fort important pour la collectivité québécoise. Les parties qui s'affrontent aux tables de négociation, les partenaires socio-économiques comme on les appelle de temps à autre, se retrouvent de plein droit à la Caisse de dépôt et placement. Son administration est transparente. Nous savons ce qui s'y passe. Et la collectivité québécoise a des moyens politiques d'orienter ou d'infléchir telle ou telle décision de la Caisse de dépôt et placement du Québec, puisque c'est le gouvernement, en dernière analyse, qui en est le responsable devant l'Assemblée nationale. Et si la population du Québec était mécontente de la façon dont sont gérés les fonds de la Caisse de dépôt, et surtout les fonds qui viennent de la Régie des rentes du Québec, il y aurait un moyen politique . . . Ils ont des moyens politiques très évidents pour intervenir, alors que les fonds de pensions privés—on a cessé de le dire—depuis toujours ont une administration de leurs fonds où, dans l'immense majorité des cas, les travailleurs n'ont rien à dire ou à peu près rien à dire sur les orientations des placements de ces fonds-là. Ce sont des administrations archi-secrètes dans bien des cas, et à l'égard desquelles, encore une fois, ceux qui contribuent à ces fonds-là, les travailleurs, n'ont aucune espèce de prise dans l'immense majorité des cas.

Alors, l'accusation, à savoir que les politiciens pourraient manipuler ces fonds-là, n'est aucunement retenue par nous; on la connaît cette accusation-là, elle est classique dans le milieu des affaires, et elle est largement répandue dans tout le pays. Quant à nous, au Québec, je vous le répète, nous éprouvons à l'égard de la Caisse de dépôt une grande fierté, puisqu'enfin nous avons une prise sur le développement économique du Québec par le biais des multiples investissements de cet organisme dans un tas d'entreprises. Et c'est peut-être un moyen de reprrendre possession de certains leviers économiques qui nous échappaient comme collectivité, nous les Québécois, les citoyens en général. D'un côté, la privatisation des fonds de retraite privés, et de l'autre côté l'administration collective et publique et transparente de ces fonds-là . . . Entre ces deux, je ne dirai pas ces deux extrêmes-là, mais ces deux constatations-là, notre choix est vite fait. Il n'y a aucune espèce d'hésitation.

Le président: D'accord!

Madam Killens and Mr. Desmarais, in that order.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Vous venez justement de répondre à ma première question. La deuxième concerne ce que vous dites à la page 12 de votre mémoire quand vous nous parlez, à l'item nº 2, pour améliorer les régimes privés de retraite, de la

> création d'un organisme central chargé de recueillir les fonds correspondants à la valeur actuarielle des rentes différées des travailleurs.

Ma question concerne la composition de cet organisme central. Est-ce que vous vous êtes penchés sur cela? Qui serait nommé ou élu.., quoi?

[*Translation*]

Mr. Daoust: We have no hesitation in indicating our satisfaction with the way the funds of the Q.P.P. are managed by the *Caisse de dépôt et placement*. This instrument is a tool of economic development of great value to the people of Quebec. The parties found around the bargaining tables, the socio-economic partners as they are sometimes referred to, are entitled to representation in the *Caisse de dépôt et placement*. The administration of this caisse is very open, we are informed about what takes place there. And the people of the province have political means to orient a particular decision of the *Caisse de dépôt et placement du Québec* since in the final analysis, it is the government which is accountable for this agency to the National Assembly. And if the population of Quebec were dissatisfied with the way the caisse's funds are managed, and more particularly the funds from the *Régie des rentes du Québec*, there would be political ways . . . There are obviously means of intervening politically, whereas private pension funds, in the immense majority of cases, are administered with no or hardly any worker involvement in decisions on investments and so forth. The administrations are often extremely secretive and the contributors to such funds, that is the workers, have no means of influencing them in the great majority of cases.

Therefore, we do not give any weight to this accusation about politicians being able to manipulate such funds; we have heard this accusation before, it is always raised by businessmen and it is quite commonly heard. As far as we in Quebec are concerned, I repeat, we are very proud of the *Caisse de dépôt* since we finally have some leverage relating to the economic development of Quebec through the many investments made by this body in numerous businesses. This may be a way of regaining possession of certain economic levers which we as Quebecers did not have as a community. On the one hand, the privatization of private pension funds and on the other hand, the collective, public and transparent administration of these funds . . . Between the two, I will not say between the two extremes, but between these two choices, we have no hesitation in making ours.

The Chairman: I see.

Madame Killens, suivie de M. Desmarais.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

You have just answered my first question. The second concerns a remark you make on page 12 of your brief in reference to the improvement of private retirement plans and the

> creation of a central body responsible for collecting the funds equivalent to the actuarial value of the workers deferred pensions.

My question is about the make-up of this central body. Have you given any thought to this? Who would be appointed or elected?

[*Texte*]

M. Lafontaine: À ce sujet, il n'y a pas eu de rélexion très forte sur la forme de ce *clearing house* (Chambre de compensation); il y a déjà certains organismes qui existent . . . Cela pourrait être une division de la Caisse de dépôt et placement qui pourrait être chargée de recueillir cela. C'est une des hypothèses. L'important pour nous c'est que la valeur actuarielle des rentes différées, que cela ne parte pas, à un moment donné, sur la faillite d'un employeur, par exemple. On sait qu'en Ontario il y a une disposition de loi concernant la faillite, il s'agit d'une certaine protection. Cela n'existe pas présentement au Québec. Je pense qu'il y aurait là une possibilité. On parle aussi et souvent de transférabilité des pensions, des régimes privés. Alors, en ayant cela au niveau de ce *clearing house*, on aurait une meilleure protection de la valeur des rentes différées . . . C'est simplement cela, à cette étape-ci, que l'on voulait dire. On n'a pas tant pensé aux modalités qu'au principe de la création d'un tel *clearing house*.

Mme Killens: Je sens une inquiétude à ce niveau-là, et nous parlons de régimes privés. Vous ne pensez pas que peut-être les dirigeants d'entreprises se sentiraient un peu lésés dans leurs actions, dans leurs mouvements? Vous parlez d'un organisme central! Je suis une dirigeante d'entreprise par exemple . . . Qui va m'obliger? Nous, le gouvernement, dans nos recommandations, on les obligerait à créer un organisme central. Maintenant la composition m'inquiète toujours. C'est parce qu'à travers le pays on a eu, par exemple, des revendications au sujet des personnes qui sont retraitées et qui elles, contrairement aux travailleurs, n'ont souvent pas accès au conseil d'administration qui prend les décisions sur les fonds, sur la façon d'investir les fonds de pensions. Alors, pour ma part, j'aimerais y voir impliquer des retraités, des gens qui sont déjà à leur retraite. Parce qu'on a vu à travers le pays que souvent ces gens-là ne siègent pas dans ces conseils.

M. Daoust: Oui . . . Ecoutez! Le fond de notre position, c'est que cet argent-là appartient aux travailleurs, même s'il y a déductions à la source c'est du salaire différé, c'est le résultat de négociations dans l'immense majorité des cas qui font que les travailleus, au lieu de prendre telle augmentation de salaire, vont en différer une partie pour se créer une caisse de retraite. Le fond de notre pensée, je vous le répète, c'est que cet argent-là appartient massivement aux travailleurs et que ces derniers doivent être présents dans les organismes qui recueillent de tels fonds afin de faire peser le poids de leurs décisions à l'égard des orientations qui sont suivies ou décidées dans le placement de tels fonds. Maintenant, qu'il y ait aussi une représentation des retraités, enfin de ceux qui ont contribué, parce que les retraités y ont contribué un moment donné, cela n'est probablement pas exclu. Mais j'avais cru comprendre un peu que vous étiez inquiète de voir que certains employeurs se sentiraient spoliés dans leurs droits.

• 1500

Mais nous, nous disons que c'est le contraire. Ce sont les travailleurs qui sont spoliés de leurs droits, dans les fonds de pension privés surtout, alors qu'ils sont à peu près inexistants. C'est à la loupe qu'on les voit ici et là, et de façon terriblement minoritaire, dans les fonds de pension privés. Mais il semble que vous ayez des données peut-être plus précises que celles

[*Traduction*]

Mr. Lafontaine: There has not been much thought on this type of clearing house; there are already some bodies in existence . . . it could be a division of the *Caisse de dépôt et placement*. It is one of the possibilities. The important thing for us is that the actuarial value of the deferred pensions not disappear because of employer bankruptcy, for example. We know that in Ontario there is a provision of the legislation concerning bankruptcy and that it offers certain protection. This is not the case in Quebec. I think that it might be a possibility. There is much talk about pension portability in private plans. If this were looked after by a sort of clearing house, there would be better protection of the value of deferred pensions . . . This is all we meant, at the present stage. We have not given much thought to the way in which such a clearing house would be set up.

Mrs. Killens: I feel a concern about this, and we are talking about private plans. Do you not think that company directors might feel a bit hampered in their actions? You are talking about a central organization. Let us assume that I am the manager of a business . . . who is going to determine this obligation for me? The government could require the creation of a central body, as we do recommend. I would be concerned about the composition of such a group. In our hearings throughout the country we have heard representations relating to retired persons who, contrary to workers, do not often have access to the board of directors making decisions on the way in which pension funds are to be invested. I personally would like to see some involvement on the part of the retired, people who are already retired. As we have often seen during the course of our hearings throughout the country, these people are not members of such boards.

Mr. Daoust: Yes . . . When it comes down to it, our position is that the money belongs to the workers, even if there are deductions at source, it is a deferred wage, it is the result of bargaining whereby workers, instead of accepting a wage increase, agree to set aside a part of it in order to create a retirement fund. I repeat then that our position is based on the conviction that this money belongs to the workers and that they should therefore be present in the bodies collecting such funds so that their influence can be felt in decisions relating to investments and orientation. As for the representation of the retired, for those who contributed, since the retired have contributed at one point or another, this would probably not be ruled out. But I gather that you were worried about seeing some employers feeling deprived of their rights.

But we feel it is just the opposite. Employees are deprived of their rights, especially in private pension plans where they have almost no say whatever. You can find them at a pinch if you are there holding minority position within private pension plans. But you must have more exact data than mine in this

[*Text*]

que je peux vous fournir. Dans la presque totalité des cas, les travailleurs n'ont rien à dire sur la façon dont ces fonds-là sont gérés.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Je m'excuse d'être en retard; j'ai été retenu à la radio.

Dans votre mémoire, vous dites ceci:

Nous revendiquons un régime public de retraite qui assure à tous les travailleurs une rente qui leur permette de ne pas subir de chute importante de niveau de vie à la retraite et que ce niveau de vie soit au moins maintenu au cours de toute la période de retraite.

Compte tenu de cette revendication, pourriez-vous me dire quel rôle vous réservez au secteur privé ou à l'initiative personnelle de chaque individu?

M. Lafontaine: C'est un rôle complémentaire. Il est clair que les régimes publics ne tiendront pas compte du fait que le mineur devra peut-être prendre sa retraite avant l'âge prévu au régime public. Il se peut que les mineurs ne se rendent pas jusqu'à 65 ans et sentent le besoin d'avoir comme complément un régime privé, entre autres pour avoir un accès plus rapide à la retraite. Ce peut être la même chose dans le cas de la construction. Dans notre perspective, on veut se rendre jusqu'à un certain niveau, jusqu'à une fois et demie le salaire industriel moyen, mais on ne pense pas que le régime public doive couvrir le salaire du président de Bell Canada jusqu'à 75 p. 100.

M. Desmarais: Mais pour les gens qui veulent prendre leur retraite à l'âge de 65 ans, vous êtes d'avis que le secteur public doit maintenir le revenu à ce qu'il était avant leur retraite. C'est ce que vous nous dites.

M. Lafontaine: Eh bien, on parle de 70 à 75 p. 100 du revenu, compte tenu qu'il y a des différences reliées à un niveau d'imposition différent et qu'il y a des dépenses inhérentes à l'emploi qui cessent au moment de la retraite. On pense que cet ordre de grandeur serait normal.

M. Desmarais: Vous dites, à la page 6, que le revenu de retraite doit être indexé. Vous avez un peu répondu à ma question quand vous avez parlé du président de Bell Canada, mais dans quelle mesure croyez-vous que ce salaire de retraite devrait être indexé? Par exemple, un type reçoit comme revenu de retraite le salaire industriel moyen et un autre reçoit le double du salaire industriel moyen à sa retraite. Est-ce que les deux doivent être indexés à 100 p. 100?

M. Vallée: Dans la proposition, on demande que le régime public couvre le revenu du travailleur jusqu'à une fois et demie le salaire industriel moyen. Alors, dans cette perspective-là, le travailleur qui gagne l'équivalent du salaire industriel moyen serait pleinement indexé. Pour le travailleur qui gagne deux fois le salaire industriel moyen, eh bien, l'indexation serait partielle dans la mesure où le régime public ne couvrirait pas l'ensemble de son revenu.

M. Desmarais: Vous êtes d'accord que l'indexation pourrait être partielle?

[*Translation*]

connection. In most cases, employees have practically no word in the management of private pension plans.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

I am sorry for being late, but I was held up at the radio.

You say the following in your brief:

We demand a public pension plan which would provide all employees with a pension which would protect them against a drastic drop in a standard of living when they retire, which standard of living should be maintained throughout their retirement.

In view of this demand, what would you leave up to the private sector as well as to personal initiative?

Mr. Lafontaine: It is a complementary role. Public pension plans take no account of the fact that miners may have to retire before normal retirement age. Some miners cannot work until they are 65 years old and therefore take out a private pension plan as a supplement in order to be able to retire sooner. The same thing might apply to construction workers. Pensions should be equivalent to one and a half times the average industrial wage, which does not mean that the public pension plan should pay the Chairman of Bell Canada up 75% of his salary.

Mr. Desmarais: Those people who want to retire at age 65, you feel that the public pension plans should enable them to maintain a standard of living equivalent to what they had before retirement.

Mr. Lafontaine: Pension should amount to 70% or 75% of preretirement income, in view of the fact that there is a drop in income tax upon retirement and certain expenditures tied to employment would stop. 75% would therefore be normal.

Mr. Desmarais: You mentioned that pensions should be tied to the cost of living. You answered my question partly when you mentioned the Chairman of Bell Canada, but I would still like to know to what extent pension should in your opinion be tied to the cost of living. If one pensioner gets the average industrial wage upon retirement, whereas another gets twice as much, do you feel that those pension should be entirely indexed?

Mr. Vallée: We ask that the public pension plan pay up to 1.5 times the average industrial wage. So people earning the average industrial wage would have a fully indexed pension. For those earning twice the average industrial wage, indexation would be partial only, since the public pension would cover only part of their income.

Mr. Desmarais: So you do agree that indexation could be only partial?

[*Texte*]

M. Vallée: Eh bien, comme je vous le dis, s'il gagne plus que le maximum couvert par les régimes publics, il ne recevra pas . . . Par exemple, on dit que le travailleur va recevoir 75 p. 100 de son revenu; c'est un travailleur qui gagne une fois et demie le salaire moyen. Pour le travailleur qui gagne deux fois le salaire moyen, cela pourrait représenter 50 p. 100 de son revenu. Alors, son salaire serait indexé dans une proportion de 50 p. 100. Pour ce qui est de la partie additionnelle, s'il la ramasse par l'entremise d'un régime privé, il sera sujet à ce qui pourra exister dans le marché des régimes de retraite privés.

M. Lafontaine: Il y a un minimum sur lequel on ne peut pas accepter que les gens aient moins que la pleine indexation.

M. Desmarais: D'accord.

M. Lafontaine: Ce minimum-là, on l'évalue, nous, à une fois et demie le salaire industriel moyen.

M. Desmarais: C'est ce minimum-là que je voulais établir. C'est ce que vous appelleriez, vous, le seuil de la pauvreté?

M. Lafontaine: Non. Ce n'est pas à une fois et demie le salaire industriel moyen que se situe le seuil de la pauvreté. Ce n'est pas le cas. On pense que pour la très vaste majorité des travailleurs, ils ne doit pas y avoir de baisse substantielle de niveau de vie au moment de la retraite. On pense que c'est la politique de base qui devrait être suivie au niveau canadien.

M. Desmarais: Pourquoi dites-vous une fois et demie le salaire moyen? Si le salaire moyen est 100 p. 100, vous voulez qu'à la retraite ils reçoivent 150 p. 100?

• 1510

M. Lafontaine: Ecoutez! Une fois et demie le salaire moyen, c'est ce qui est utilisé dans le cas d'autres organismes, d'autres programmes gouvernementaux. Entre autres, au niveau des prestations d'assurance-automobile au Québec et également au niveau des accidents de travail, cela se rend jusqu'à une fois et demie le salaire industriel moyen. C'est également la recommandation du rapport Lazar du gouvernement fédéral.

M. Desmarais: À la page 15 de votre rapport, vous parlez des tables de mortalité unisexes. Est-ce que vous êtes en faveur de l'usage de ces tables dans toutes les circonstances, par exemple dans le cas de l'assurance-vie, des permis de conduire et ainsi de suite?

M. Lafontaine: Pourquoi pas? D'ailleurs, là-dessus, on est un peu en retard. Vous avez peut-être vu le jugement de la Cour suprême des États-Unis. Il s'agit peut-être de prendre position au Canada et d'arrêter de voir en cela quelque chose de complètement aberrant. Pourquoi ne pas avoir une table de mortalité différente pour les fumeurs par rapport aux non-fumeurs ou pour les alcooliques en matière de régime de retraite?

M. Desmarais: Avant que vous ne vous emportiez, vous savez qu'aujourd'hui 94 p. 100 des femmes qui reçoivent des prestations de régimes de retraite les reçoivent sur la base de tables unisexes. On ne fait aucune différence.

Vous parlez de 6 p. 100 des femmes. Vous dites que pour ces 6 p. 100, il faudrait absolument appliquer la table unisexe et

[*Traduction*]

Mr. Vallée: This would apply to people whose income exceeds the maximum coverage under the pension plans. A person earning 1.5 times the average industrial wage will receive a pension equivalent to 75% of that income. A person earning twice the average industrial wage would receive a pension equivalent to half that income. Which means that his pension would be 50% indexed. For the rest, he would be subject to the regulations under the private pension plans.

Mr. Lafontaine: There is a minimum which must be fully indexed.

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Lafontaine: That minimum is 1.5 times the average industrial wage.

Mr. Desmarais: Is that what you would consider the poverty line?

Mr. Lafontaine: No. One and a half times the average industrial wage is not equivalent to the poverty lines. The majority of employees should not have to undergo a drastic fall in their standard of living when they retire. That should be the guiding principle of the Canadian pension policy.

Mr. Desmarais: Why are you saying one and a half times the average industrial wage? If the average wage if 100%, would you want people to get 150% when they retire?

Mr. Lafontaine: In fact, one and a half times the average salary is the formula used by other organizations and other government programs. For instance, the formula used in Quebec for automobile insurance benefits and workmen's compensation provides for one and a half times the average industrial salary. That is also the recommendation made in the federal government Lazar report.

Mr. Desmarais: On page 15 of your report, you mention unisex mortality tables. Are you in favour of the use of these tables in all situations, for instance in the area of life insurance, drivers' licenses, etc.?

Mr. Lafontaine: Certainly, why not? Indeed, I think we are a little bit behind the times in that regard. You are perhaps aware of the decision handed down by the United States Supreme Court. Perhaps it is time we took a position on this in Canada and stopped considering this type of change to be completely obsurd. Why would it not be possible to have a different mortality table for smokers than for non-smokers or for alcoholics, when it comes to pension plans?

Mr. Desmarais: Before you get carried away, I would just like to say that you probably know that 94% of women today receive retirement benefits on the basis of unisex mortality tables. No distinction is made anymore.

You spoke of 6% of women. You say it is absolutely necessary to apply the unisex table to those 6%, and that it

[*Text*]

qu'on va l'appliquer partout ailleurs. Est-ce bien ce que vous dites?

M. Lafontaine: Je mettrais en doute votre chiffre de 94 p. 100.

M. Desmarais: Vous croyez? Dans tous les régimes privés, comme dans les régimes publics, on ne fait aucune divergence dans le cas du 2 p. 100 par année de service appliqué au salaire moyen à la fin de la période. Il n'y a aucune réduction qui est faite pour les femmes.

M. Lafontaine: Mais dans les *money purchases* . . .

M. Desmarais: Dans les *money purchases*, d'accord, mais si elles représentent 6 p. 100 de tous les fonds de pensions, qu'allez-vous accomplir avec cela?

M. Lafontaine: Si la différence n'est que de 6 p. 100, il devrait être encore plus facile de corriger cela.

M. Desmarais: En fait, il n'y a rien à corriger ou à peu près.

M. Daoust: Il y a 6 p. 100.

M. Lafontaine: Il y a là, à mon sens, un principe de base . . .

M. Daoust: Une petite différence.

M. Lafontaine: . . . d'autant plus qu'il risque d'y avoir plus de *money purchases* à un moment donné, une fois que la base aura été complétée.

M. Desmarais: Voici ce je veux vous demander. Si on vend une police d'assurance à une femme ou à un homme, il en coûte moins cher à une femme aujourd'hui qu'à un homme. Est-ce que vous insistez pour qu'on demande plus à cette femme-là pour sa police d'assurance?

M. Frenette: C'est une position de principe dans le cadre de l'accès à l'égalité, et elle s'applique à tous les types de tables de mortalité, dans n'importe quel domaine. Si les hommes doivent payer plus et les femmes moins, ou vice versa . . . On pense que c'est une position d'accès à l'égalité qu'aucune société ne peut éviter d'atteindre; c'est un objectif de société.

M. Desmarais: Alors, votre réponse à ma question est oui.

M. Frenette: C'est oui.

M. Desmarais. Merci.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Can I ask one question, following somewhat along the same line as the one Madam Killens was posing?

Yesterday we had a group of representatives of pensioners—people who are already pensioned—who appeared before us and who pleaded with us to do something about the situation in which they found themselves. These are people who had been in private pension plans the value of which has been eroded over the years, and who find themselves in real difficulty now, real financial difficulty. They get the basic old age pension; they get a small pension or diminishing pension each year; they may get something from the GIS. They pleaded with us to do something about their situation because they felt let down by their former unions.

[*Translation*]

should be applied in all other areas as well. Is that what you are arguing?

Mr. Lafontaine: I contest your figure of 94%.

Mr. Desmarais: Really? In all private plans, indeed, as in public plans, there is no difference with respect to the 2% per year of service applied to the average salary at the end of the period. No reduction is made for women.

Mr. Lafontaine. But in money-purchase plans . . .

Mr. Desmarais: Yes, in money-purchase plans, there is; but if they represent only 6% out of all pension funds, what do you expect to accomplish with that?

Mr. Lafontaine: If there is only a difference of 6%, it should make it that much easier to correct the situation.

Mr. Desmarais: In fact, there is nothing, or, at least, very little to correct.

Mr. Daoust: Well, there is still the 6%.

Mr. Lafontaine: In my view, we are discussing a basic principle . . .

Mr. Daoust: It is only a slight difference.

Mr. Lafontaine: . . . especially since it is highly likely there will be more money-purchase plans at some point, once the base has been completed.

Mr. Desmarais: This is what I would like to know. When an insurance policy is sold to a woman or a man, the woman pays nowadays less than does the man for the same policy. Do you insist on making women pay more for their insurance policies?

Mr. Frenette: It is a question of the basic principle of access to equality, and it should apply to any type of mortality table, no matter what the sector. If men are to pay more and women less, or vice versa . . . We feel it is a question of access to equality which no society can avoid achieving; it is an objective for society as a whole.

Mr. Desmarais: So your answer would be yes.

Mr. Frenette: That is correct.

Mr. Desmarais: Thank you.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais poser une seule question dans le même ordre d'idées que celle posée par M^me^ Killens tout à l'heure.

Hier, un groupe représentant des pensionnés, des gens qui sont déjà à leur retraite, a comparu devant nous pour nous supplier de redresser la situation dans laquelle ils se trouvent. Ce sont des gens qui participent à des régimes de pensions privés dont la valeur a diminué au cours des années, et qui ont maintenant de véritables problèmes financiers. Ils reçoivent la pension de base de la Sécurité de la vieillesse; ils reçoivent une petite pension ou une pension qui va en diminuant avec les années; il est possible qu'ils reçoivent également le S.R.G. Ils nous ont suppliés de prendre des mesures pour corriger cette

[*Texte*]

When it comes to any kind of ongoing negotiations on compensation packages, pensions will always come up and be discussed, but only in terms of the current workers, the people who really have the votes to elect the current labour leaders or the current stewards in the shop. So these people are feeling really very left out by those with whom they were associated earlier.

I would really like to know whether you see this as a role for yourselves or whether indeed there are certain unions which are better at it than others, that should share their experiences across the board. There is no doubt that the case these pensioners made is a very valid one.

M. Vallée: Il faudrait quand même faire une distinction. Quand arrive, en fin de compte, le moment de déterminer dans quelle mesure les pensions vont être augmentées, il ne faudrait quand même pas croire que c'est uniquement le syndicat qui prend la décision. Finalement, c'est l'employeur qui offre quelque chose pour augmenter les pensions, ou qui ne l'offre pas, selon le cas.

A ce moment-là, la responsabilité incombe beaucoup plus à l'employeur qui est responsable du financement du régime. Il y a l'autre côté de la médaille aussi. C'est vrai que lorsqu'on négocie, on veut augmenter les pensions des travailleurs. Habituellement, chez nous en tout cas, c'est la pratique, c'est courant. On demande que les rentes des anciens employés, des employés retraités, soient augmentées dans la même proportion que celles des travailleurs encore actifs. Dans plusieurs cas, souvent, on l'a obtenu. Parfois on ne l'a pas. Parfois, à la fin de la négociation, on a une proposition de l'employeur, une offre monétaire globale qui n'inclut pas nécessairement la même augmentation de rentes pour les employés retraités que pour les employés actifs. C'est vrai que cela arrive, et on le déplore, mais à un moment donné les travailleurs doivent voter sur un ensemble, sur un «paquet monétaire», comme on l'appelle, pour régler une convention collective de travail qui inclut non seulement les pensions, mais aussi les salaires, les conditions d'ancienneté, les avantages sociaux et tout cela.

M. Clément Godbout (directeur (Québec) des Métallos, Fédération des travailleurs du Québec): Cela a été encore plus dramatique dans le dossier où nous avons dû essayer de négocier des augmentations importantes dans le cas de la rente à la veuve. Même après une longue grève, cela nous a été refusé.

M. Vallée: Je voudrais ajouter quelque chose. Il y a une chose qui pourrait, dans ce cas-là, aider les retraités, je pense. Si les lois sur les régimes de rentes permettaient aux travailleurs d'accéder plus facilement à l'administration des régimes de retraite, on se ferait un plaisir d'inclure d'anciens employés retraités dans le conseil d'administration pour ce qui est de ces questions.

M. Godbout: Bien sûr.

The Chairman: I appreciate the time you and your colleagues have spent here, not only on the presentation, but the

[*Traduction*]

situation, car ils se sentaient délaissés par les syndicats dont ils étaient membres par le passé.

Dans le cadre de négociations sur les avantages sociaux, la question des pensions est toujours soulevée et fait toujours l'objet d'une discussion, mais uniquement par rapport aux travailleurs actuels, c'est-à-dire ceux qui ont un droit de vote dans les élections des chefs ou des représentants syndicaux. Par conséquent, ces personnes se sentent vraiment délaissées par ceux avec qui elles étaient associées par le passé.

Je voudrais savoir si vous pensez pouvoir jouer un rôle de ce genre ou si vous croyez que certains syndicats seraient plus indiqués que d'autres sur ce plan là, et que ceux-ci devraient partager leurs expériences avec les autres syndicats d'un bout à l'autre du pays. Il n'y a aucun doute que la situation décrite par ces pensionnés exige une solution.

Mr. Vallée: I do believe a distinction must be made here. In the end, as far as the question of determining by how much pensions will be increased is concerned, it would be very wrong to believe that the union is the only one to make the decision. In fact, it is the employer who decides whether he will or will not make an offer to increase pensions.

Accordingly, the responsibility is really in the hands of the employer who must finance the plan. Of course, there is the other side of the coin. It is true that when we negotiate, we try to get an increase in the pensions for our workers. Generally speaking, at least, as far as our union is concerned, that is common practice. We ask that benefits for former employees, people who are already retired, be increased to the same degree as those of current workers. Very often, we have gotten what we asked for. Sometimes we did not. Occasionally, at the end of the negotiations, the employer makes an overall monetary offer, which does not necessarily include the same increase in benefits for retired employees as for active employees. It is quite true that this does occur, and we certainly deplore the situation. But at some point, workers must vote on what is called a "money package" to settle the terms of a collective agreement which includes not only pensions, but salaries, senority, fringe benefits and that sort of thing.

Mr. Clément Godbout (Director of Steelworkers (Quebec), Quebec Federation of Labour): The situation was even more dramatic when we tried to negotiate substantial increases in widows' benefits. Even after a long strike, we were unable to obtain this.

Mr. Vallée: I would like to add something. I believe there is something which might help pensioners in this type of situation. If pension plan legislation allowed workers greater access to positions involving pension plan administration, we would be delighted to include former employees currently in retirement on the board of directors to discuss such matters.

Mr. Godbout: Of course.

Le président: Nous vous sommes reconnaissants du temps que vous et vos collègues avez consacré à la préparation de

[*Text*]

amount of work the federation has done in other areas with workers' concerns for the elderly other than the pension issue. I hope you have the opportunity to stay with us a little, while the Chamber of Commerce comes before our group. Then you might get some idea of the variances in views that this committee has received.

It has been an interesting process to observe the differences of opinion in the country. Believe you me, there is not one small issue involving the green paper that there is a consensus on. I am confident of this one thing, though. When we are finished the hearings here in Montreal—tomorrow is our last of all of the major capitals of the provinces and the Northwest Territories that we have been to—we then begin the task of compiling our report, trying to shift through all the evidence and the viewpoints, and making some key political judgments about where we see the emerging work patterns and lifestyle patterns, what they are doing to the pension systems of today, what has to be created to better design a pension system to accommodate those new patterns that are emerging, and above all, I suppose, make sure the next generation of Canadians is better served by its pension system than today's current elderly. If we can do that, then I suppose we have taken at least a step in the right direction.

• 1520

Thank you for appearing.

Le prochain groupe à comparaître est la Centrale de l'enseignement du Québec. Qui la représente? M^me^ Alice Gagnon et ses collègues.

Mme Alice Gagnon (vice-présidente, Centrale de l'enseignement du Québec): Oui, j'en suis la vice-présidente.

The Chairman: Good afternoon, Madam Gagnon. I know you have been in the audience, so you have some understanding of the format. If you can keep your opening statements to around 10 to 15 minutes, that will allow the members of the committee time to ask questions.

I have to leave for just about five minutes and I will be right back, but please proceed with it. We have your brief in front of us with an overview. It will just be a short break for me.

Mme Gagnon: Mesdames et messieurs du groupe parlementaire, permettez-moi de vous présenter les représentants de la Centrale de l'enseignement du Québec. Il y a ici M^me^ Rosette Côté, responsable du dossier de la condition des femmes à la Centrale; M. Jacques Tremblay, directeur des programmes et plus particulièrement celui de la sécurité sociale; M. Richard Langlois, conseiller syndical à la C.E.Q.; M. Christian Payeur, également conseiller syndical à la C.E.Q. et M. Pierre Blouin, conseiller syndical au S.P.G.Q.. Mon nom est Alice Gagnon et je suis la vice-présidente de la C.E.Q.

Nous représentons, à la Centrale de l'enseignement du Québec, différentes catégories de personnel, et non pas

[*Translation*]

votre exposé, ainsi que des efforts déployés par la fédération dans des domaines autres que les pensions pour répondre aux besoins des employés retraités. J'espère que vous pourrez rester parmi nous un peu plus longtemps, pour entendre les témoignages de la Chambre de commerce. Cela vous permettra peut-être de comprendre les divergences d'opinions constatées dans les témoignages devant ce Comité.

Nous avons trouvé ce processus de sondage de l'opinion dans tout le Canada fort intéressant. Il est certain, et vous pouvez me croire, qu'il n'existe aucun consensus même sur une seule question soulevée dans le Livre vert. Par contre, une chose est certaine. Lorsque nous aurons terminé les audiences à Montréal, et demain marquera la dernière séance de notre visite de toutes les principales villes dans les provinces et les Territoires du nord-ouest, nous nous attaquerons à la rédaction du rapport, en essayant de comprendre tous les témoignages et les opinions, de porter un certain nombre de jugements politiques sur les tendances futures en ce qui concerne l'emploi et les modes de vie, l'effet de tout cela sur les régimes de pensions d'aujourd'hui, et de suggérer les mesures à prendre pour créer un régime mieux adapté à ces nouvelles tendances et, surtout, il me semble, capable de mieux servir la prochaine génération de Canadiens que ne l'ont été les retraités actuels par notre Régime de pensions. Si nous arrivons à atteindre ces objectifs, je suppose que nous aurons fait un peu de progrès.

Nous vous remercions d'avoir comparu.

The next group to appear is the *Centrale de l'enseignement du Québec*. Mrs. Alice Gagnon and her colleagues will be representing the *Centrale*.

Mrs. Alice Gagnon (Vice-Chairman, *Centrale de l'enseignement du Québec):* Yes, I am its Vice-Chairman.

Le président: Bonjour, madame Gagnon. Je sais que vous assistez à la séance depuis le début et vous devez donc comprendre plus ou moins notre façon de procéder. Je vous demanderais donc de limiter votre exposé préliminaire à 10 ou 15 minutes pour permettre aux membres du Comité de poser des questions.

Malheureusement, je dois m'absenter pendant quelques minutes, mais je ne tarderai pas à revenir, et je vous demande donc de commencer votre exposé. Nous avons déjà un exemplaire de votre mémoire ainsi qu'un résumé. Je n'en ai pas pour longtemps.

Mrs. Gagnon: Ladies and gentlemen, members of the parliamentary task force, I would just like to introduce the representatives of the *Centrale de l'enseignement du Québec*. With me are Mrs. Rosette Côté, who is responsible for the status of Women in the CEQ; Mr. Jacques Tremblay, our Director of Programs, particularly the social security program; Mr. Richard Langlois, Union Advisor to the CEQ; Mr. Christian Payeur, also Union Advisor to the CEQ; and Mr. Pierre Blouin, Union Advisor to the SPGQ. My name is Alice Gagnon, and I am the Vice-Chairman of the CEQ.

The *Centrale de l'enseignement du Québec* represents various categories of workers, not only school boards teaching

[*Texte*]

uniquement le personnel enseignant des commissions scolaires, même s'ils sont majoritaires, mais également le personnel de soutien et le personnel professionnel de différents niveau, soit le primaire, le secondaire, le collégial, le niveau universitaire, de même que des syndiqués . . .

Le vice-président (M. Desmarais): Auriez-vous l'obligeance de parler plus lentement car nos interprètes éprouvent certaines difficultés.

Mme Gagnon: J'ai l'habitude de me faire faire cette remarque car mes étudiants me disaient souvent la même chose!

Je m'excuse auprès de ces messieurs.

Je poursuis donc. Nous représentons également le personnel des loisirs et le personnel des institutions privées, mais aussi les professionnels du gouvernement.

En tant que membres de cette collectivité québécoise et cotisantes et cotisants aux divers régimes de retraite en place, notre membership porte un intérêt plus particulier au phénomène de la retraite et à celui des améliorations nécessaires à apporter aux régimes publics.

A cet égard, la consultation que vous entreprenez au nom du gouvernement du Canada est vraiment un événement majeur dans ce débat que nous avons amorcé par le biais de nos revendications depuis plusieurs années.

Nous croyons cependant qu'il y va de l'intérêt de nos membres et de l'ensemble de la population travailleuse du Québec et du Canada, que ce soit le régime public contributif qui constitue le pivot central de la sécurité financière des personnes âgées.

Nous avons été obligés, au fil des années, à cause de la faiblesse du régime public, de négocier des régimes supplémentaires de rentes. Cependant, ces régimes supplémentaires couvrent très mal près de la moitié de celles et de ceux qui ont la chance, je dis bien la chance, d'y participer.

Notre mémoire repose donc sur trois principes de base: un revenu minimum décent pour toutes et pour tous; pour les femmes, un droit à retraite décente qui présuppose le droit au travail social rémunéré et à temps complet et un régime de retraite qui n'est pas un boni mais qui est un salaire différé.

Dans notre présentation, nous allons alterner, M. Langlois et moi, dépendant des différentes sections.

Je passe la parole à mon collègue, M. Langlois.

M. Richard Langlois (conseiller aux recherches économiques, Centrale de l'enseignement du Québec): Bonjour!

Pour ce qui est du premier principe que nous mettons de l'avant, il s'agit d'assurer à toutes et à tous un revenu minimum décent. Vous conviendrez que ce principe rejoint les préoccupations du gouvernement fédéral, à cet égard. On parle d'assurer un revenu minimum raisonnable aux citoyens et aux personnes âgées. Cependant, on assortit cet objectif-là d'un certain encadrement, de certaines balises qui nous permettent

[*Traduction*]

personnel, although they make up the majority of the membership, but also support staff and professional staff working at primary, secondary, CEGEP and university levels, as well as union members . . .

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Could you please speak more slowly, as our interpreters are having difficulty following you.

Mrs. Gagnon: In fact, I am used to being told this. My students have often made the same remark!

Please accept my apologies.

I will continue, then. We also represent recreational staff, employees of private institutions and government professionals.

As members of the Quebec community and contributors to the various pension plans which now exist, our membership is particularly interested in the issue of retirement and the improvements which must be made in public plans.

In this respect, the dialogue which you have undertaken on behalf of the Government of Canada is really a major event in the debate we initiated through our demands over the past several years.

However, we believe the interests not only of our members, but of the working population throughout Quebec and Canada, are at stake when it comes to our public plan representing the mainspring of financial security for the elderly.

Over the years, we have found ourselves obliged to negotiate supplementary benefits because of the weakness of the public pension plan. However, these supplementary plans provide very poor coverage for almost half of those who have the opportunity, and I would stress the word opportunity, to participate.

Our brief is based on three fundamental principles: a decent minimum income for all; for women, in particular, the right to a decent retirement, which presupposes their right to have the services they provide to society on a full-time basis recognized as such, and, finally, a pension plan which is not a bonus, but a deferred salary.

In our presentation, we will alternate between Mr. Langlois and myself, depending on the subject being discussed.

I would now like to give the floor to my colleague, Mr. Langlois.

Mr. Richard Langlois (Economic Research Advisor, *Centrale de l'enseignement du Québec):* Good afternoon.

With respect to the first principle we have put forward, the aim is to ensure that all have a decent minimum income. You will agree that this principle is in keeping with federal government concerns in this very area. The possibility of guaranteeing a reasonable minimum income to all citizens and to the elderly has been discussed. However, this particular objective is usually linked to a certain framework, to certain

[*Text*]

de mieux cerner finalement la portée d'un tel objectif, à savoir, lorsqu'on parle d'un revenu minimum raisonnable, on parle de revenu supérieur au seuil de la pauvreté. Il est tout à fait essentiel, selon nous, de quantifier ou de pouvoir mesurer lorsqu'il s'agit de revenu minumum raisonnable, puisque c'est un terme qui peut quand même porter à certaines discussions ou confusion. Cela constitue donc un plancher minimal, à savoir le seuil de la pauvreté, tel qu'établi par Statistiques Canada.

Nous souscrivons par ailleurs aux autres objectifs qu'on peut rappeler succinctement, soit de donner aux Canadiennes et aux Canadiens des possibilités équitables pour préparer leur retraite et de permettre aux Canadiennes et aux Canadiens d'éviter un bouleversement grave de leur niveau de vie à la retraite.

Cependant, encore là on se doit de souligner le caractère flou des objectifs énoncés par le Livre vert. Lorsqu'on parle de bouleversement grave, on peut avoir autant de définitions qu'il y a de personnes autour de la table, ici. C'est la même chose lorsque l'on parle de possibilités équitables pour préparer une retraite. C'est quoi une possibilité équitable? Ce n'est pas clair. Donc nous voudrions mettre un peu d'encadrement autour de cela pour qu'on s'entende au moins sur ce que sont les possibilités équitables et ce que sont les bouleversements graves.

Ceci nous amène à privilégier une solution aux problèmes de la retraite qui passe par les régimes publics. Pour les raisons suivantes, nous avons été amenés à constater que les régimes privés ont très mal rempli leurs fonctions. En dépit des améliorations qu'on pourrait leur apporter, ces mêmes régimes ne pourront jamais assurer une responsabilité aussi grande que celle d'une retraite décente à tous les citoyens âgés de ce pays. Les considérations actuarielles qui sont sous-jacentes à un tel objectif sont si considérables, qu'on ne songe pas que les entreprises privées, qui sont soumises à un contexte économique fluctuant et incertain, puissent s'acquitter d'une mission aussi exigeante.

Je passe au deuxième objectif ou au deuxième principe.

• 1530

Mme Gagnon: Pour les femmes, le droit à une retraite décente suppose, quant à nous, le droit au travail social rémunéré à temps complet; nous l'avons dit, une majorité des femmes, particulièrement parmi celles qui vivent seules, se retrouvent en dessous du seuil de la pauvreté. Pourquoi?

Parce que nombreuses sont celles qui ne travaillent que sporadiquement. D'autres ont des emplois qui sont très peu payés, des emplois non syndiqués, des emplois à temps partiel et souvent n'ont pas accès aux avantages sociaux. Alors, conséquemment, la majorité des femmes travailleuses ne participent pas à un régime de retraite privé ou à un REER. Et lorsque l'on considère que même avec la moitié des femmes à l'extérieur du marché du travail à peine plus du tiers qui s'y retrouvent participent à un régime privé ou à un REER, nous trouvons que la situation est vraiment très grave.

[*Translation*]

points of reference which will enable us to ascertain the scope of such an objective; for instance, when we talk of a reasonable minimum income, we mean something which is above the poverty level. We feel it is utterly essential to talk in terms of specific figures or to be able to measure what a reasonable minimum income represents, as this is a term which may be confusing in the context of these discussions. Therefore, the very minimum level would be the poverty line, as defined by Statistics Canada.

Furthermore, we support several other objectives which we might mention briefly, namely to give all Canadians equal opportunities to prepare for their retirement and allow them to avoid a drastic change in their standard of living upon retirement.

However, once again, we feel it is necessary to point out how nebulous the objectives set out in the Green Paper really are. A drastic change can be defined in as many ways as there are people around the table. The same thing applies to equal opportunities for preparing for retirement. What is an equal opportunity? These have not been clearly defined. Therefore, we would like there to be some sort of basic framework to enable us at least to agree on what an equal opportunity and a drastic change represent.

At this point, we should state that we favour a solution to retirement problems through public plans. For the following reasons, it is our belief that private plans have been remiss in fulfilling their role. However we may improve these plans, they will never take on a responsibility as great as that of guaranteeing a decent retirement to all elderly Canadians. The actuarial considerations which underlie such an objective are so overwhelming that we do not believe private companies, whose fortunes are based on an uncertain and fluctuating economy, could carry out so demanding a mission.

I will now go on to discuss the second objective or second principle of our brief.

Mrs. Gagnon: We are of the opinion that, for women, the right to a decent retirement presupposes the right to paid full-time participation in the labour force; as we have stated, the majority of women, particularly those who live alone, are living below the poverty line. Why?

Because many of them only work sporadically. Others are in low-paying non-unionized or part-time jobs and often have no access to fringe benefits. As a result, the majority of working women do not contribute to a private pension plan or an RRSP. And if you consider the fact that, although half of all women are outside the labour force, barely one-third of those who are in it contribute to a private pension plan or an RRSP, we consider that the situation is really very serious.

[*Texte*]

De plus, les règles de transférabilité et d'acquisition à une retraite pénalisent encore les femmes parce que leur mobilité est beaucoup plus grande sur le marché du travail.

On considère donc que dans ce contexte-là, la retraite, pour les femmes, signifie une forte dépendance économique à l'égard de leur conjoint, ou encore à l'égard des régimes publics, plus particulièrement au niveau du S.R.G., le S.R.G. étant vu, pour plusieurs, comme étant une espèce d'assistance sociale; ce qu'on trouve vraiment inéquitable ou injuste pour les femmes. Nous disons donc que c'est le droit au travail social qui va amener des correctifs à la situation; et parce qu'il n'est pas officiellement reconnu aux femmes ou qu'il l'est très souvent uniquement du bout des lèvres, parce qu'on prétexte très souvent que ce n'est qu'un salaire d'appoint et que les femmes font face à un marché du travail qui est vraiment très «sexisé» avec des pratiques qui sont discriminatoires également, où on les maintient dans un ghetto d'emplois très stéréotypés.., alors il n'y a pas de difficulté à voir qu'à leur retraite elles ont des jours beaucoup plus sombres que l'ensemble des autres travailleurs.

Egalement, le marché du travail tend à reproduire l'ensemble des divisions sexuelles des rôles qui s'établissent dans la famille. On retrouve les femmes vraiment cantonnées dans un rôle qui ressemble à celui qu'elles font à la maison. Si on leur garantissait enfin le droit à un emploi stable rémunérateur, elles pourraient espérer, elles aussi, une retraite sans trop d'à-coups en se libérant de la dépendance économique envers leur conjoint.

On dit donc que la réforme des pensions doit vraiment tenir compte de la situation particulière qui est faite aux femmes, et qu'à ce moment-là, on doit apporter des correctifs à court terme pour celles qui sont présentement à la retraite ou qui sont à la veille de prendre leur retraite, et qui sont vouées, selon nous, à une pauvreté certaine. Mais ces correctifs ne doivent pas s'arrêter uniquement à du court terme, mais doivent prévoir, pour le long terme, les correctifs pour les autres travailleuses; et ces correctifs-là, sont quant à nous, une accessibilité au marché du travail.

La société doit permettre de briser les stéréotypes traditionnels auxquels une socialisation fondée sur le sexisme a assiégé les femmes, plus particulièrement quant au fait de laisser les femmes à la maison. Alors, les gouvernements ne peuvent plus se soustraire à leurs obligations envers les femmes et doivent adopter des politiques conséquentes, des politiques de plein-emploi, d'accès à l'égalité dans l'emploi, de réinsertion sur le marché du travail rémunéré, ainsi que des politiques de services collectifs.

Ce sont effectivement les revendications les plus importantes pour les femmes.

Il nous faut aussi, parce que nous sommes au niveau du secteur de l'éducation, préparer les générations montantes. C'est une responsabilité , quant à nous, de voir à ce que l'éducation et la formation scolaire inculquent aux jeunes une vision nouvelle dans la conception du partage des responsabilités familiales.

[*Traduction*]

The rules governing portability and vesting penalize women to an even greater extent, due to their greater mobility on the labour market.

In this context, we feel that retirement, for women, means a high degree of dependency on their spouses or on public plans, particularly the GIS, which is seen by many as being a type of social assistance; we feel that this is unfair and unjust to women. We thus maintain that it is the right to socially recognized work that will rectify the situation; and because womean are not officially recognized as having this right, although lip service is paid to it, because their salary is very often looked upon as being a second income, because they are confronted with a labour force that is divided along sex lines and is also discriminatory, because they are kept in stereotyped job ghettoes, it is easy to see that their retirement years are not as bright as those of other workers.

The labour market also tends to reproduce the sexual division of roles that occurs in the family. Women are confined to roles that are similar to those that they play at home. If they were at last guaranteed the right to stable, paid employment, they too could hope for an easier retirement by freeing themselves from economic dependency on their spouses.

We are thus saying that pension reform should truly take into account special situations that women find themselves in, and that short term steps should be taken to improve the situation of retired women and women who are about to retire, women who, we feel, will end up living in poverty. These steps, however, should not only apply to the short term; long term provisions must be made to improve the situation of other female workers; and these improvements, we feel, are based on access to the job market.

Society must make it possible to discard the traditional stereotypes to which a socialization based on sexism has confined women, particularly in respect to keeping women at home. Government can no longer escape the responsibilities towards women and must adopt policies that reflect this, policies that provide for full employment, equal access to employment, reintegration into the paid labour force, and policies governing collective services.

These are the demands that are the most important to women.

Because we are in the education sector, we must also prepare the upcoming generations. We feel that there is a responsibility to ensure that education and schooling instil in young people, a new vision of the concept of sharing family responsibilities.

[*Text*]

On doit améliorer les régimes de pensions, plus particulièrement les régimes publics; cela apparaît une priorité. Mais pour les femmes, c'est également l'accès réel à ces régimes qui repose sur une plus grande participation au marché du travail, sous tous les types d'emploi.

M. R. Langlois: Comme troisième principe, nous considérons qu'un régime de retraite ce n'est pas un boni, mais un salaire différé. Ceci pour remettre en cause finalement une certaine philosophie qui court beaucoup, n'ayons pas peur de le dire, qui court beaucoup, dis-je, dans le milieu des affaires, les milieux patronaux, à savoir que le régime de retraite privé ou supplémentaire constituerait un genre de cadeau ou de boni pour services rendus.

Donc, nous considérons que ce n'est pas du tout le cas, que le régime de retraite constitue souvent le fruit de la négociation collective et fait partie finalement de tout un ensemble de modalités, sujet à la négociation et qu'en tant que salaire différé, il nous faut doit absolument veiller à ce que ces sommes d'argent-là puissent finalement être canalisées, selon nos intérêts ou selon notre volonté, puisqu'il s'agit de notre argent; d'où l'importance de participer et d'obtenir un meilleur droit de participer à la gestion de cet argent-là.

Et dans cette perspective, on croit que la législation sur les régimes privés devrait minimalement prévoir que les renseignements financiers et les données actuarielles puissent être consultés par les employés assujettis. Il nous semble que c'est un minimum puisqu'il s'agit de notre argent.

Les trois principes ayant été énoncés, on va essayer d'accélérer un peu pour ne pas retarder indûment nos collègues. On en arrive, à notre avis, au le Livre vert.

Je vous réfère à la page 14; ce qui est dit dans cette section c'est que la C.E.Q. souscrit aux objectifs énoncés dans le Livre vert. Je les ai énoncés tantôt, ce sont des objectifs tout à fait louables, des objectifs avec lesquels on ne peut pas être en désaccord: garantir un revenu minimum raisonnable; possibilités équitables de préparer leur retraite et éviter toute chute, etc . . . Ce sont des objectifs tout à fait louables.

Cependant, on ne peut pas comprendre, ou on a de la difficulté à comprendre pourquoi avec de pareils objectifs, les auteurs du Livre vert pensent pouvoir atteindre ces objectifs-là avec la batterie de mesures qu'ils ont avancées dans les sections où l'on traite précisément des correctifs au niveau de la réforme. On souligne l'urgence d'aller au-delà des principes et de mettre de l'avant des mesures qui véritablement vont permettre d'atteindre ces objectifs-là.

On a plus tôt souligné le caractère flou: on pourrait revenir longtemps là-dessus, mais ce qui nous apparaît important, à ce stade-ci, c'est de préciser des mesures qui pourraient véritablement nous permettre de parvenir à atteindre ces objectifs-là. Et dans ce sens-là, on préconise la possibilité, pour les gens, de se situer au-dessus du seuil de pauvreté à l'aide du supplément du revenu garanti, et évidemment de la pension de sécurité de la vieillesse.

Ceci étant un minimum, on considère que la situation actuelle commande des choix beaucoup plus audacieux que les choix qui ont été avancés dans le Livre vert, et dans cette

[*Translation*]

Pension plans must be improved, particularly public pension plans; that is a priority. But for women, it is also a question of having real equal access to plans based on increased participation in the labour force in all types of jobs.

Mr. R. Langlois: Our third principle is that a pension plan is not a bonus but a form of deferred salary. We thus question a notion which is very current, we are not afraid to say, in business circles and among employers: the notion that private and supplementary pension plans are a sort of gift or bonus for services rendered.

We feel that this is not the case at all, that a pension plan is often the result of collective bargaining and is part of the package that is subject to negotiation and that, since it is a form of deferred salary, we must ensure that these funds are channelled in a way that reflect our interests and wishes, since it is our money; that is why it is important to participate and to secure the right to participate more fully in the management of these funds.

Along these lines, we believe that the legislation governing private plans should at least give employee members access to financial and actuarial data. We feel that this is a basic minimum, since it is our money.

Now that we have stated our three main principles, we will try to speed things up so that our colleagues will not have to wait too long. We will now deal with the Green Paper.

I refer you to page 14, where we say that the CEQ subscribes to the objectives stated in the Green Paper. I meantioned them earlier and they are very desirable objectives with which no one could disagree: a guaranteed reasonable minimum income; equal opportunities to prepare for retirement and avoid a drop, etc . . . admirable objectives to be sure.

However, we do not understand or we have trouble understanding, why the authors of the Green Paper think that they will achieve these objectives with the battery of measures that they propose in the sections that deal with pension reform. We emphasize the urgent need to go beyond principles and propose means of meeting these objectives.

We referred earlier to the vagueness of the paper: we could go into this at some length, but we feel that it is important, at this stage, to propose measures that will make it possible to meet these objectives. Along these lines, we feel that it should be possible for people to live above the poverty line with the help of the guaranteed income supplement and, obviously, old age security.

Since this is a basic minimum, we feel that the existing situation demands options that are much more audacious than the ones proposed in the Green Paper and, in that sense, we are

[*Texte*]

foulée, nous avançons un certain nombre de recommandations quant aux modifications à apporter au Régime de pensions du Canada, et éventuellement, à son équivalent le Régime de rentes du Québec.

• 1540

Puisque nous privilégions le régime public contributif comme champ d'intervention, nous pensons que la rente de retraite devrait être majorée de façon substantielle, si on veut garantir un revenu minimum raisonnable et éviter un bouleversement grave. La rente de retraite, c'est le pilier central, c'est un mécanisme qui s'applique à presque tout le monde, en tout cas à tous les salariés et à toutes les salariées; dans ce sens-là, le relèvement du maximum des gains admissibles au niveau du salaire moyen de l'industrie nous paraît un premier pas, sauf que c'est un pas qui nous apparaît quand même nettement insuffisant, puisque, de toute façon, on sait qu'avec l'évolution actuelle de l'inflation, si on avait laissé les choses aller, cela se serait fait de toute façon. Donc, l'intention est bonne, mais c'est quelque chose qui se serait fait par l'évolution même du maximum des gains admissibles. On pense qu'il faudrait le relever immédiatement, dès 1984.

Pour accorder une rente de retraite acceptable, on revendique le relèvement du taux de remplacement de 25 à 50 p. 100, cela échelonné sur une période de dix ans. Ce serait une mesure qui s'appliquerait progressivement. C'est une mesure qui rejoint les positions que vous avez pu entendre d'autres groupes, comme la C.T.C. ou la Coalition. Une petite précision cependant. C'est que ce calcul-là s'appliquerait aussi bien aux bénéficiaires actuels qu'aux futures personnes âgées. La méthode actuelle d'indexation serait maintenue.

Mme Gagnon: La situation précaire des femmes au foyer nous inquiète beaucoup également. Le calcul de la pension résidant sur la situation économique antérieure, ces personnes au foyer, qui sont majoritairement des femmes, risquent d'être les grandes oubliées si on met l'accent uniquement sur l'amélioration des régimes futurs, ou encore uniquement sur l'amélioration des régimes privés, parce qu'elles ne peuvent contribuer et ne pourront pas davantage cotiser à ce régime-là. Dans ce cadre-là, certaines bonifications qui sont suggérées semblent intéressantes à court terme, pour ces gens-là entre autres. La possibilité d'exclure de la période cotisable de rente — nous suggérons qu'elle passe de 15 à 30 p. 100 — et la possibilité de contraindre les régimes privés à donner une rente de survivant nous semblent des mesures vraiment très importantes à court terme pour ces gens-là. Cependant, le problème fondamental est que les femmes qui restent au foyer ne jouissent pas d'une reconnaissance au niveau de leur travail économique. C'est donc sur cette question-là qu'il faudra pousser davantage notre questionnement. Quand à nous, différentes formules pourraient être envisagées, mais les études ne sont pas terminées, et là-dessus nous sommes d'accord avec la Coalition, qui vous a présenté son mémoire ce matin, qu'il faut voir à poursuivre les études sur la reconnaissance du travail économique des femmes au foyer.

M. R. Langlois: Ceci nous amène à la question du financement des régimes publics contributifs. Le financement étant

[*Traduction*]

putting forth a certain number of recommendations for changes to the Canada Pension Plan and, eventually, to its counterpart, the Quebec Pension Plan.

Since we emphasize changes to public plans, we think the retirement pension should be substantially increased in order to guarantee a reasonable minimum income and avoid serious disruption. The retirement pension is the main building block; it is the mechanism that applies to almost everyone, in any case to all salaried employees; we feel that a first step would be to bring maximum eligible earnings up to the level of the average industrial wage. We feel, however, that this step is clearly inadequate because, with the way inflation is going, it would have happened in any case if we had let things go. The intention is good, but it would have happened eventually due to the way in which maximum eligible earnings evolve. We think it should be raised immediately, starting in 1984.

In order to provide adequate pensions, we demand that the replacement rate be increased from 25% to 50%, over a period of 10 years. This would be implemented gradually. This proposal is compatible with the positions of other groups you have heard, like the CLC and the Coalition. There is, however, one thing that should be noted. This provision would apply both to current and future recipients. The indexation method that is now being used would be maintained.

Mrs. Gagnon: The precarious position of homemakers is also of great concern to us. Since pensions are calculated on the basis of a previous economic situation, homemakers, most of whom are women, may be forgotten if we only emphasize improvements to future plans or the improvement of private plans, since they cannot contribute and will not be able to contribute to these plans. In this context, some of the proposed improvements are attractive on a short-term basis, for these people among others. We feel that the drop-out provision—which we propose be increased from 15% to 30%—and the fact that private plans could be forced to provide a survivor benefit, are very important, in the short-term, for these people. The basic problem, however, is that the economic value of the work women do in the home is not recognized. This is therefore the issue we should pursue. Various formulas could be proposed, but the studies have not yet been completed and we agree with the Coalition, which presented a brief this morning, that research should continue on the recognition of the economic value of work done by women in the home.

Mr. R. Langlois: This leads us to the question of the funding of contributory public plans. Since funding is a delicate

[*Text*]

une question tout à fait délicate, je pense qu'on ne doit pas essayer de l'éviter. Au contraire, il va falloir à un moment donné se pencher très sérieusement là-dessus. On croit, évidemment, que c'est un problème épineux. Il fait la manchette depuis longtemps. Mais il ne faut pas non plus avoir une vision catastrophique des choses. C'est évident qu'il faut repenser cette formule-là, puisqu'on appréhende des déficits actuariels; cela, c'est une chose. Il est par ailleurs évident qu'on devra hausser les cotisations si on décide, en tant que Canadiennes et Canadiens, de se donner des pensions majorées ou bonifiées.

La question, finalement, ce n'est pas de savoir si on va hausser les cotisations, mais c'est plutôt de savoir de combien il va falloir les hausser, quand et selon quelles modalités. À cet égard, on peut mentionner que les solutions avancées jusqu'à maintenant ne sont pas très très originales. On parle d'augmenter le taux, d'augmenter le taux et d'augmenter le taux. Cela se résume un peu à cela. Nous pensons que la formule actuelle est tout à fait inéquitable et, dans ce sens-là, on se demande pourquoi la seule solution proposée ou mise de l'avant à l'heure actuelle, c'est une solution qui vise à renforcer ce caractère inéquitable, à savoir financer des pensions avec des taxes régressives qu'on rendrait encore plus régressives en augmentant le taux de cotisation, ce qui pénaliserait les faibles salariés et pénaliserait les petites entreprises par rapport aux grandes entreprises, en augmentant les charges sociales.

Dans ce sens-là, on invite le gouvernement à examiner des possibilités. On ne serait pas les seuls à le faire. Dans d'autres pays, on fonctionne déjà de façon différente. Il y a possibilité d'examiner un déplafonnement des cotisations, qui rendrait la cotisation proportionnelle, et pour les entrepreneurs et pour les salariés. Il y a possibilité d'intégrer à l'impôt sur le revenu le financement du régime. Evidemment, il y a une multitude de possibilités. Chose certaine, c'est que celle qui est mise de l'avant à l'heure actuelle, soit augmenter le taux, va à l'encontre du principe fiscal premier de la fiscalité canadienne qui est de se fonder sur la capacité de payer des individus. On vous invite à faire un bout de chemin là-dessus.

Pour ce qui est de la réforme des régimes privés, on ne peut évidemment pas se prononcer contre des améliorations aux régimes privés. On connaît leur caractère tout à fait inadéquat: non-indexation très souvent, non-transférabilité, caractère discriminatoire envers les femmes. Pour nous, des mesures correctrices s'imposent, c'est évident. Mais dans une perspective de réforme de la retraite qui passe avant tout par les régimes publics, on ne privilégie pas le secteur privé. Pour nous, le secteur privé, le volet privé de la retraite, constitue un complément important, mais pas un substitut à de bons régimes publics.

Ceci nous amène à conclure.

Mme Gagnon: Même si les objectifs du Livre vert apparaissent vagues, nous sommes quand même prêts à y souscrire, à condition, évidemment, qu'on les précise davantage. Cependant, les mesures qui sont mises de l'avant sont nettement insuffisantes en regard des objectifs poursuivis et centrent beaucoup trop le gros de la réforme sur les régimes privés, qui

[*Translation*]

question, I do not think we should try to avoid it. On the contrary, we will have to take a very serious look at it. We are naturally aware that it is a thorny problem. It has been making the headlines for some time. But we should not take too cataclysmic a view of things. It is obvious that the formula has to be rethought, because there are actuarial deficits; that is one thing. It is also obvious that we will have to increase contributions if we decide, as Canadians, to increase and improve our pensions.

The question is not whether we are going to increase contributions, but by how much, when and how. The solutions put forth to date are not very original. Everyone proposes that rates should be increased. That is what it boils down to. We think the existing formula is utterly unfair and we wonder why the only solution that is being proposed to date is a solution that will accentuate the inequality of the system, by funding pensions with degressive taxes that would become more degressive as the contribution rate increased. This would penalize low wage earners and would penalize small businesses, as opposed to large corporations, by increasing the costs of social programs.

We thus encourage the government to look at the options. We would not be the only ones who would be doing this. In other countries, they already have a different system. The ceiling could be removed on contributions, which would make them proportional, both for employers and employees. Pension funding could be brought into the tax system. There is a host of possibilities. One thing is certain and that is that the proposal that is now being put forward and that provides for an increase in the contribution rate, goes against the basic principle of Canadian tax law, which is based on the individual's ability to pay. We encourage you to look at this.

As for private pension plans reform, we can obviously not take a stand against the improvement of private plans. We are aware that they are completely inadequate: they are very often not indexed, not portable, and discriminatory towards women. Something should obviously be done to correct this. But we feel that public plans should be the vehicle for pension reform, and we thus do not emphasize the private sector. For us, the private sector and private plans play an important complementary role, but they are no substitute for good public plans.

This leads us to our conclusions.

Mrs. Gagnon: Although the green paper's objectives seem vague, we are prepared to support them, on the condition, naturally, that they be made more specific. However, the measures that are proposed are clearly inadequate in terms of the stated objectives and place far too much emphasis on the reform of private pension plans which cannot, in our opinion,

[*Texte*]

sont incapables, à notre avis, d'assurer un minimum de revenu décent aux travailleuses et aux travailleurs qui se retirent.

• 1550

Alors, le gouvernement, à notre avis, doit faire son lit: ou bien il apporte des correctifs mineurs à l'appareil existant et perpétue les situations actuelles, ou bien il attaque le dossier de front et se donne les instruments nécessaires pour réaliser, dans un avenir prochain, l'objectif qui doit inspirer toute cette réforme, c'est-à-dire le droit pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens à une retraite décente.

Monsieur le président, nous avons peut-être pris un peu trop de temps, mais l'ampleur des questions soulevées nécessite, quant à nous, une explication un peu plus longue.

M. R. Langlois: Et la période des questions sera peut-être un peu plus courte, étant donné cette présentation plus longue.

The Chairman: First of all, I think you have done a fairly admirable job, given your resources, to present this brief to us today. You have evidently done a fair amount of work on your own in analysing the green paper and coming up with your conclusions to it.

I would like to ask you, if I could, some general questions, because you are about my age group, roughly. I just want to get some understanding to see if you feel differently about this situation than I do. In terms of that funding, we have asked a lot of Canadians across the country: What extent of your take-home pay are you prepared to pay so that you have an adequate retirement income? We are getting a different message than what your group has suggested and labour groups, in general, have suggested, this doublng of the Canada Pension Plan.

I know because we are such a young nation that I, in effect, as a politican, can do a great deal to increase the benefits and leave it to another 30 years before the piper has to be paid, if you will. It seems to me, just a gut reaction, whether it is me or my children or my grandchildren, if they are talking 16% to 18% of their take-home pay, would you be prepared to pay that today? Do you think you could manage your affairs paying that kind of percentage of your income?

M. R. Langlois: Evidemment, le problème du financement revient toujours à la surface. Il est évident que lorsqu'on a 29 ans comme moi, on pense peut-être moins à la retraite que quand on en a 63 ou 64, et la quantité de ressources qu'on peut ou qu'on veut consacrer à cette retraite éventuelle est peut-être moindre. Mais je pense que lorsqu'on prend le temps d'expliquer aux gens de quoi il en retourne, les gens sont prêts à consacrer une certaine part de leur revenu ou de leur salaire à leur retraite. C'est ce que je pense fermement, et je dois répéter qu'à cet égard, les Canadiennes et les Canadiens font partie d'un pays où, proportionnellement, on contribue beaucoup moins que dans d'autres pays.

Evidemment, il y a aussi toute la dimension des régimes supplémentaires qui viennent se greffer aux régimes publics, et toute réforme qui augmenterait la contribution aux régimes publics nécessiterait un réexamen des contributions aux

[*Traduction*]

provide male and female workers with a decent ninimum income when they retire.

We believe that the government must finally decide: either he brings some minor correctives to the present system, and perpetuates the existing situation, or he squarely attacks the case and obtain the necessary instruments to reach the objective underlying this reform, in other words the right for all Canadians to have a decent pension.

Mr. Chairman, maybe we took a little bit of time, but the importance of the question raised requires, we believe, a long explanation.

Mr. R. Langlois: And the question period might be a little bit shorter, because this presentation was longer.

Le président: Je voudrais tout d'abord vous dire que vous avez fait un excellent travail, étant donné les ressources dont vous disposez, pour nous présenter ce mémoire aujourd'hui. Vous avez certainement passé beaucoup de temps à analyser le Livre vert pour en venir à vos conclusions.

Si vous me le permettez, j'aimerais vous poser des questions d'ordre général, puisque vous êtes à peu près dans ma catégorie d'âge. J'aimerais bien comprendre ce que vous nous dites pour voir si vous avez vraiment une idée un peu différente de la mienne au sujet de cette situation. Au sujet du financement, nous avons posé à beaucoup de Canadiens au pays cette question: quelle portion de votre paie êtes-vous disposés à verser pour obtenir un revenu de retraite adéquat? La réponse que nous avons obtenue diffère un peu de celle que votre groupe donne et les groupes syndicaux ont proposé, de façon générale, de doubler le Régime de pensions du Canada.

Étant donné que nous sommes un très jeune pays, je sais qu'en tant que politicien, je peux augmenter les prestations et attendre encore 30 ans avant d'en payer la note, si vous voulez. Je me demande, c'est une réaction viscérale, que ce soit pour moi, mes enfants ou mes petits-enfants, s'il est question de verser 16 à 18 p. 100 du salaire net; seriez-vous disposés à payer cela aujourd'hui? Est-ce qu'on pourrait y arriver si on devait payer ce pourcentage de son revenu?

Mr. R. Langlois: The funding problem always surfaces, of course. Surely when you are 29, like I am, you think less of pension than when you reach 63 or 64, and the resources that you can spare for an eventual pension are probably less. But I believe that if one takes the time to explain to the people what it is all about, they might be more ready to pay a certain portion of their income or their salary for their pension. I am deeply convinced of it, and I must repeat that Canadians belong to a country where proportionately the contributions are less than in other countries.

There are also the supplementary plans complementary to the public plans, and any reform which would tend to increase the contributions to the public plans would necessitate a reexamination of the contributions to integrated plans, because

[*Text*]

régimes intégrés, parce qu'on ne peut pas dissocier les contributions de ces régimes-là des contributions des régimes publics. Mais c'est évident qu'il faudra trouver un concensus quelque part dans tout cela. Là je suis d'accord avec vous. Mais ma perception, c'est que qu'il faut prendre la peine d'expliquer aux gens l'importance du problème, leur dire qu'un jour ils vont être à la retraite, eux aussi, et qu'ils voudront disposer d'un revenu décent. Je ne pense pas que les gens soient majoritairement en faveur de s'arranger avec leurs problèmes dans leur coin et d'y aller selon les fluctuations de l'économie d'ici ce temps pour se retrouver finalement avec le supplément de revenu garanti à 65 ans.

The Chairman: I notice that a lot of groups have said Canadians are not paying anywhere near the same percentage of their salary today compared to some of the other western industrialized countries. Something that a lot of the groups do not take into consideration is that Canada has one of the highest savings rates in the western world and that á lot of that is due to the fact we have access to those Registered Retirement Savings Plans, which is a form of a pension, albeit it is not in a formal sense a contract between an employer and his employee; that we fail to take into account there is roughly some $30 billion in savings alone, which in effect is a way of it.

If Canadians are prepared to pay more for their pension plans, what do you think of the idea of mandating pension plans in the private sector . . . money purchase or . . . ?

M. Christian Payeur (conseiller syndical, Centrale de l'enseignement du Québec): Il y a deux éléments concrets pour répondre à votre question. Les membres de la Centrale de l'enseignement ont déjà négocié des régimes supplémentaires qui leur sont propres. Dans notre cas, on a ce qu'on appelle le REGOP, le Régime des employés des organismes publics, et le Régime de retraite des enseignants. Cela indique déjà la volonté et l'ouverture des gens à débourser déjà une part significative de leur revenu. Je pense que cela répond à un élément important de votre question. On le paie, de fait, et nos régimes supplémentaires sont intégrés au niveau des coûts et au niveau des prestations, si bien qu'on est prêts déjà à accepter une majoration pour combler le déficit anticipé du régime public. S'il y avait amélioration du régime public, l'augmentation des cotisations pour couvrir cette amélioration-là serait intégrée, et on paierait moins pour notre régime supplémentaire dans la mesure où on paierait plus pour le régime public. Déjà on consarcre de 8 à 8.5 p. 100 de nos salaires à cela. C'est dire que cela pourrait aller, somme toute, à 10 et 11 p. 100, dépendant des déficits à combler. Cela indique qu'on est prêts à consacrer une part importante de notre revenu à cela.

Deuxièmement, le principe de base pour assurer une couverture, à partir de notre expérience comme travailleurs ou travailleuses de l'enseignement, c'est que la meilleure solution est un monopole de couverture. C'est-à-dire qu'il doit y avoir un endroit centralisé où cotiser et duquel recevoir des prestations de retraite. Ce monopole, de fait, existe et c'est le régime public contributif. Est-il nécessaire de créer un deuxième

[*Translation*]

it is not possible to disassociate the contribution to these plans from the contributions to public plans. It is certain that you will have to find a consensus somewhere in all this. I agree with you on that point. I believe personally that we have to make the effort to explain to people how important this problem is, to tell them that one day they will be retired also, and they will wish to have a decent income. I do not think that people are in general in favour of solving their own problems all by themselves and of facing the fluctuation of the economy from now on to finally need the Guaranteed Income Supplement at 65 years old.

Le président: Je remarque que beaucoup de groupes nous ont mentionné que les Canadiens ne paient qu'un petit pourcentage de leur salaire, comparativement à celui qui est versé dans d'autres pays industrialisés de l'Ouest. Ce à quoi beaucoup de groupes ne pensent pas, c'est que le Canada a un des taux d'épargne le plus élevé des pays de l'Ouest et qu'en grande partie, c'est dû au fait que nous avons des régimes enregistrés d'épargne retraite qui sont une forme de pension, même si ce n'est pas officiellement un contrat signé entre l'employeur et l'employé. Nous ne tenons pas compte non plus des quelque 30 milliards de dollars d'épargne, qui est un autre aspect des pensions.

Si les Canadiens sont disposés à verser davantage pour leur régime de pensions, que pensez-vous de l'idée de régime de pensions obligatoire dans le secteur privé—régime à cotisations fixées d'avance ou . . . ?

Mr. Christian Payeur (Union Adviser, *Centrale de l'enseignement du Québec):* To answer your question, I will raise two concrete elements. The members of *la Centrale de l'enseignement* have already negotiated supplementary plans of their own. In our case, what we call the REGOP, the *Régime des employés des organismes publics* and *le Régime de retraite des enseignants*. This shows the will and the readiness of our people to spend a significant portion of their income. I believe this will answer an important aspect of your question. In fact we are paying, and our supplementary plans are integrated at the cost level and at the benefits level, so much so that we are ready to accept an increase to pay for the foreseen deficit of the public plan. If the public plan was improved, the increase of contributions to cover this improvement would be integrated, and one would pay less for our supplementary plan inasmuch as more is paid for the public plan. We already give 8 to 8.5% of our salaries for that. All in all, we could go to 10 and 11%, it depends on the deficit to be made up. This shows that we are ready to give a good portion of our income to that effect.

Secondly, the basic principle to guarantee that we are covered, according to our experience as workers in the education field, is that the best solution would be a monopoly at the coverage level. In other words, there must be a centralized office where contributions would go and from which pension benefits will come. This monopoly exists in fact, it is the contributary public plan. On the other hand, to be realistic,

[*Texte*]

monopole pour couvrir une autre tranche des revenus? On se le demande, on en doute, et on privilégie davantage le monopole public déjà existant, qui est le régime public contributif. En étant tout à fait réalistes par ailleurs, on sait qu'il va quand même exister des régimes privés après. Il faut assurer une certaine transférabilité de ces régimes-là et assurer des mécanismes, tels ceux proposés par le C.T.C. et la F.T.Q. auparavant.

The Chairman: Thank you.

Madam Killens, did you have any questions?

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Moi aussi, je désire féliciter la C.E.Q. pour avoir fait une étude en profondeur du problème. C'est très important pour nous. J'aimerais que vous me donniez, si vous l'avez en tête, le pourcentage de femmes qui travaillent au sein de la C.E.Q. Est-ce qu'elles sont plus nombreuses que les hommes?

Mme Gagnon: Oui, 62 p. 100.

Mme Killens: Vous voyez. Merci.

C'est pour cela que ma question aura trait à la page 19 de votre mémoire où vous nous dites que vous n'êtes pas tout à fait prêts à faire un consensus autour de la question de la personne au foyer qui, à l'avenir, sera peut-être vraiment la personne au foyer, et non pas la femme au foyer. Dans lee contexte de cette situation sociale future, il faut vraiment penser en termes de personnes et non de femmes au foyer.

Le Conseil du statut de la femme du Nouveau-Brunswick nous a fait une suggestion concrète. Peut-être que vous ne serez pas capables de me répondre au nom de la C.E.Q., mais peut-être que vous pourriez me donner votre opinion personnelle. Vous êtes bien au courant que dans le moment, il existe un crédit d'impôt enfant et que pour obtenir ce crédit d'impôt enfant, il s'agit de remplir un formulaire. C'est selon les gains de chacun.

• 1600

Le Conseil sur le statut de la femme du Nouveau-Brunswick nous a suggéré . . . Vous savez, c'est toujours une question de sous. Vous êtes peut-être au courant, mais si nous voulons faire sortir les femmes ou les personnes seules, qui sont en général des femmes mais parfois des hommes aussi, du seuil de la pauvreté, ça nous coûterait 2 milliards de dollars à ce moment-ci, c'est-à-dire aujourd'hui même. C'est le coût. Il n'est question que de la personne de 65 ans et non pas de celle dont l'âge est inférieur à 65 ans qui est sous le seuil de la pauvreté. Donc, aujourd'hui, ça coûterait 2 milliards de dollars! Il faut les trouver ces sous et c'est ce que nous tentons de faire.

Pour ce qui est de la personne au foyer, ça c'est un coût additionnel, que je n'ai pas dans le moment en tête. La suggestion est celle-ci: il y a, sur le rapport d'impôt, une exemption qui est accordée pour le conjoint. Alors, le Conseil sur le statut de la femme du Nouveau-Brunswick nous recommandait d'étudier la possibilité d'aller chercher des fonds là.

Avez-vous une réaction?

[*Traduction*]

we know that there will still be private plans thereafter. We have to ensure a certain portability of those plans, and have the right mechanisms, as those already proposed by the CLC and the QFL.

Le président: Je vous remercie.

Madame Killens, voulez-vous poser des questions?

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

I wish also to congratulate the CEQ for the study in depth they have made of the problem. It is very important for us. If you remember it, I would like you to give us the percentage of women who work at the CEQ. Are they more numerous than men?

Mrs. Gagnon: Yes, 62%.

Mrs. Killens: You see. Thank you.

That is the reason why my question relates to page 19 of your brief where you state you are not really ready for a consensus on the question of the homemaker who, in the future, might really be the homemaker and not the woman in the house. In the context of this future social situation, you really have to think in terms of persons and not women at home.

The Council on the Status of Women of New Brunswick made a very concrete suggestion. You might not be able to answer me in the name of the CEQ, but you might give me your personal opinion. You know of course that right now there is a tax credit for children, and that to obtain this tax credit, one has to fill a form. It depends on the income of each person.

The New Brunswick Council on the Status of Women has suggested to us . . . You know, it is always a question of funds. You may be aware of it, but if we want women or singles, who mostly are women, but who can also be men, to get over the poverty level, it would cost us $2 billion right now. That is the cost. Only for people who are 65 and not for people who are under 65 and still under the poverty level. So today, it would cost $2 billion! These funds have to be found somewhere and that is what we are trying to do.

For the homemaker, it is an additional cost which I do not have right now. Here is the suggestion: on the income tax report, there is a deduction for the spouse. So the New Brunswick Council on the Status of Women recommended that we consider the feasibility of using these funds.

What is your reaction?

[*Text*]

Mme Rosette Côté (responsable du Comité de la condition des femmes, Centrale de l'enseignement du Québec): Dans le fond, vous parlez ici du problème des femmes actuellement à la retraite, de celles qui la prendront prochainement et de celles qui sont sur le marché du travail. C'est effectivement ce dont notre mémoire traite. On dit qu'il y a des correctifs à apporter pour les femmes qui prendront leur retraite sous peu et celles qui y sont. Mais, ce que l'on ne veut pas, c'est inscrire un ensemble de mesures. Et c'est pour cela qu'on demande des recherches incluant la recherche que vous mentionnez.

Ce sont des recherches qui feraient en sorte que . . . Pour nous, de la Centrale de l'enseignement du Québec, ce que l'on revendique, c'est le droit des femmes au travail avec le droit de se syndiquer et le droit aussi d'avoir des congés pour responsabilité parentale.

A ce moment-là, quand vous parlez de crédit d'enfants, plutôt que d'aller dans ce sens-là, si on allait plutôt dans le sens d'un droit à la syndicalisation à l'intérieur duquel il y aurait le droit pour les femmes de s'absenter sans perdre de droit pour s'occuper des enfants. À notre avis, cela réglerait un problème qui est celui en cours actuellement.

Quand nous disons qu'il faut un ensemble de recherches qui établissent les différentes réalités des femmes actuellement, tant les jeunes que les moins jeunes que les plus âgées, celle dont vous parlez peut en être une. C'est pour cela que nous n'avons pas voulu nous prononcer sur une façon plutôt qu'une autre de régler le problème. Tout d'abord, les positions sont diversifiées et les réalités sont différentes. On ne les connaît pas, si ce n'est de dire qu'il y a 50 p. 100 des femmes qui ne travaillent pas. C'est à peu près la réalité qu'on connaît le plus.

Ce que l'on sait aussi, et je réponds un peu à la question que posait M. le président plus tôt lorsqu'il demandait si nous étions d'accord pour que nous balisions les régimes de retraite des entreprises privées. Eh bien, dans ce sens -là, on ne règle aucunement le problème des femmes. Si je me rappelle bien, c'est une préoccupation du Livre vert. Que fera-t-on, même si on donne aux entreprises privées des balises très claires? Les femmes qui travaillent à temps partiel, les femmes qui travaillent sporadiquement, les entreprises qui font faillite, toute la non-transférabilité, ça ne règle pas le problème des femmes du tout! Et votre Livre vert, je pense, le dit très bien.

Donc, étant donné que l'on a une multitude de réalités, les études sont importantes autant de votre côté que du nôtre, pour pouvoir en arriver, tout d'abord, à aider les femmes actuellement à la retraite, et celles le seront bientôt. Cela permettrait que la transition actuellement que nous vivons, c'est-à-dire le fait que tous les rôles sociaux soient en train d'évoluer et de changer et que l'on s'en aille vers une société, espérons-le, où les femmes seront indépendantes financièrement et pourront ainsi subvenir autant à leurs besoins financiers qu'à leurs besoins de parent, se concrétise.

Je pense que ça s'inscrit, comme vous le dites, dans un ensemble de recherches qu'il faudra faire. Il faudra le faire pour le mieux-être de tout le monde, c'est-à-dire quant au droit à une retraite décente. Cela suppose qu'on aura des mécanismes sociaux qui permettront aux femmes de vraiment travailler et que l'on arrêterera de les cantonner dans des emplois

[*Translation*]

Mrs. Rosette Côté (responsible for the Committee on the Status of Women, *Centrale de l'enseignement du Québec):* You are talking about the problem of women who have retired, of those who will soon retire, and of those who are still active. It is, indeed, what our brief is about. We are saying that some adjustments should be made for women who are soon going to retire and for those who have already retired. But we do not want to determine ourselves a package of measures. That is why we are asking for research, including in the field that you have just mentioned.

With research . . . For us in the CEQ, what we want is the right for women at work to unionize and to be granted parental leave.

So when you are talking about tax credits for children, we would rather direct our efforts to the right to unionize, which would include the right for women to keep their entitlements when they are away from their workplace to look after their children. We think that it would solve a current problem.

When we state that we need some research to establish the different reality of women nowadays, be they young, not so young or older, what you are talking about may be one step. That is why we do not want to recommend one solution rather than another one to this problem. First of all, there are various positions and different realities. We do not know them, we only know that 50% of the female population do not work. It is what we know best.

We also know, and I am partially answering a question asked earlier by the Chairman about mandating private pension plans, that this would absolutely not solve the problem of women. If I recall, it is one of the concerns of the Green Paper. What is going to happen, even if we impose very clear standards, to private corporations? Women who work part time, women who work on and off, businesses that go bankrupt, all the non-transferability issue, this will not solve the problem of women at all! And I think it is very well said in your Green Paper.

Therefore, because there are very many different realities, it is as important for you as it is for us to do a lot of research, to first try and help the women who have already retired and those who are going to retire. This would allow the present transition to materialize. All social roles are developing and changing, and we are aiming towards a society where women will be financially independant and will thus be able to meet their own financial and parental needs.

I think this all comes under the umbrella of research that we were talking about. This will be necessary to improve the welfare of all in their right to a decent pension. We will need social mechanisms which will allow women to really work, rather than to be restricted to underpaid and non-unionized work, to part time jobs or indeed a second class workplace.

[*Texte*]

sous payés et non syndiqués, ou des emplois à temps partiel, ou du travail, finalement, qui est un deuxième marché d'emploi pour les femmes.

Mme Killens: J'aurais une deuxième question à poser, si vous me le permettez, monsieur le président, à M^me^ Côté, je crois.

Mme Côté: Oui, c'est cela.

Mme Killens: Vous semblez tellement bien articulée que j'ai le goût de vous demander une autre question.

Vous savez sans doute que nous mettons un terme à nos délibérations demain. Nous avons entendu le pays au complet. Mais il n'y a qu'une fois où nous avons soulevé la question se rapportant à la clause d'exclusion, c'est-à-dire celle traitant des mères qui désirent élever des enfants. On parle de 7 ans et c'est lorsque l'enfant est bébé, un tout-petit. Je ne me souviens pas quel mémoire nous recommandait d'étudier la possibilité de donner un choix. Vous savez que certains parents pourraient préférer demeurer à la maison à la période d'adolescence. Vous comprenez?

Mme Côté: Oui.

Mme Killens: Alors, que pensez-vous de cela? Êtes-vous en faveur de ce choix?

Mme Côté: Notre position, à la CEQ, c'est de se rendre à sept ans. S'il y avait des modalités qui faisaient en sorte que ce sept ans-là soit pris avant ou après, en autant qu'il n'excède pas 7 ans, je pense qu'on le regarderait. Mais nous privilégions beaucoup plus le fait d'exclure de la période cotisable, lors du calcul de la rente, le pourcentage de 15 à 30 p. 100. Pour nous, l'ensemble des travailleuses que l'on représente, c'est-à-dire les femmes qui peuvent exclure 30 p. 100 plutôt que de 15 p. 100, donc l'ensemble des travailleuses québécoises, sont beaucoup plus servies par cette mesure-là que ce système de 0 à 7 ans.

Alors, notre position va dans ce sens-là. Cela permet de plus aux femmes qui ont un travail très peu rémunérateur ou du moins sporadique, de pouvoir avoir, à la retraite, une rente qui tient compte de ces temps morts-là au travail ou de ces temps mal rémunérés.

Mme Killens: Merci beaucoup, madame.

Merci, monsieur le président.

Le président: Avez-vous une autre question? Nous avons le temps si vous le désirez.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would like to come back to this discussion we have been having about the position of women in the workforce. I think there are two issues here, and in some ways they are very much intertwined. As long as the average income of women is just half the average income of men, the pensions down the road are also going to be inequitable. So we cannot ever separate the two, and I am not trying to do that. I know one, in many ways, is dependent on the other.

A great many women are in the paid labour force, and their numbers will continue to rise. Nevertheless, being relative latecomers to the labour force overall in most occupations, they are also at the bottom rung of the income scale. It is a

[*Traduction*]

Mrs. Killens: If you will allow me, Mr. Chairman, I would like to ask a second question from, I think, Mrs. Côté.

Mrs. Côté: That is right.

Mrs. Killens: You seem to be so articulate that I feel like asking you another question.

You probably know that we will be ending our hearings tomorrow. We have heard the whole country. Yet we have only once addressed the matter of the drop-out clause, namely the one dealing with mothers who want to raise their children. We are talking about seven years, and that is when the child is a baby, very young. I do not remember in what brief there was a recommendation to consider the possibility of giving a choice. You know that some parents would rather stay at home when the children are in their teens. Do you understand?

Mrs. Côté: Yes.

Mrs. Killens: Then, what do you think? Are you in favour of such a choice?

Mrs. Côté: The CEQ has taken the position to go to seven years. If there was a possibility of having these seven years before or after, as long as it does not exceed seven years, I think we would consider it. But we were much more in favour of reducing by 15% to 30% the contribution period when the pension is being calculated. For us, for all the workers that we represent, namely the women who can reduce by 30% rather than by 15%, all the Quebec female workers, are much better served this way than with the system of zero to seven years.

So that is our position. It further allows women who have a very low-paying job or a very sporadic one to receive, upon retirement, a pension that takes these non-working periods or low-paying periods into account.

Mrs. Killens: Thank you very much, Mrs. Côté.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Do you have another question? We are not rushed at this moment.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais revenir à cette discussion sur la situation de la femme dans le monde du travail. Je crois qu'il y a là deux questions qui, à bien des égards, sont très liées. Tant que le revenu moyen des femmes restera inférieur de moitié à celui des hommes, leurs retraites seront plus tard inéquitables. On ne peut donc jamais séparer ces deux éléments et je ne voudrais surtout pas le faire moi-même. Je sais que l'un dépend de l'autre.

Beaucoup de femmes travaillent maintenant et leur nombre ne cessera d'augmenter. Néanmoins, étant donné qu'elles entrent dans la population active relativement tard en général dans la plupart des métiers, elles sont également en bas de

[*Text*]

long process that I do not much relish, but that is one aspect we are dealing with.

In some ways, the question of women being at the lower end of the salary scale and in precarious jobs also has to do with the fact that they are more vulnerable because they are not in areas which are unionized. If I were to ask any union representative or labour unions who appear before us, except for fields like teaching or nursing . . . Representatives who come before us are primarily men; the people whom they represent are primarily men.

So we have a situation where women are vulnerable in the workforce for a number of reasons: they are not represented; they do not have many people to fight for them; they do not get the same access to supplementary pension plans that people, say, in the mining industry, construction industries or a number of other industries do.

Therefore I want to ask you two questions. One has to do with the vulnerability of women in the workforce. In order to provide them better pensions down the road, should there be some kind of compulsory approach to the private sector which says you at least have to provide some vehicle where women will have an opportunity to pay into some kind of pension scheme along with the employer? That is the aspect of women in the workforce I want to ask you about.

The second question is with regard to women who spend all their lives working full-time in the home. They have to be separated from that group I was speaking about previously. You really cannot apply the same rules and regulations, and that is where I know you are having difficulty and a dilemma in this.

• 1610

Nevertheless, unless some special treatment is accorded them, they are going to go through their lives without any access to any kind of pension plan, including the CPP/QPP, except as beneficiaries of their spouses.

In that field, would you accept that in principle, if we could determine a method of coming up with a way to pay into a scheme for these people that does not penalize lower-income women or women who are heads of single-parent families or whatever—if we could come up with some sort of scheme, would you in principle support that women who work full-time in the home should have access to the CPP/QPP?

Mme Côté: Une petite question au sujet de votre deuxième question et je vais laisser M^me^ Gagnon compléter. Vous dites que nous sommes dans un dilemme; effectivement, vous avez raison, on ne peut pas appliquer les mêmes règles que pour les femmes sur le marché de l'emploi.., vous avez raison. Il y a deux choses qui sont dans l'air actuellement, et c'est toute la réforme de la fiscalité. Il faudrait voir si pour faire la réforme de la fiscalité il n'y aurait pas lieu de trouver des mesures qui privilégieraient ce phénomène-là pour les femmes à la maison.

Et il y a une chose, aussi, à laquelle il faut se référer, c'est que.., lorsque l'on dit que parce que les femmes n'ont jamais gagné le marché de l'emploi, elles se trouvent démunies, ce qui est un fait, qu'est-ce qu'on fait pour l'ensemble des femmes qui

[*Translation*]

l'échelle des salaires. C'est toute une longue histoire qui n'est pas très agréable mais il faut bien en parler.

A certains égards, le fait que les femmes sont en bas de l'échelle et ont des emplois précaires est également dû au fait qu'elles sont plus vulnérables, étant donné qu'elles ne sont pas syndiquées. Si je posais la question à des représentants syndicaux ou à des syndicats, sauf dans l'enseignement et dans les soins infirmiers . . . Pour la plupart, ce sont des hommes; les gens qu'ils représentent sont essentiellement des hommes.

Les femmes sont donc vulnérables sur le marché du travail pour un certain nombre de raisons: elles ne sont pas représentées; elles n'ont pas grand monde pour défendre leurs intérêts; elles n'ont pas accès aux régimes de pension complémentaires auxquels ont accès les travailleurs des mines, de la construction ou d'un certain nombre d'autres industries.

J'ai donc deux questions à vous poser. D'une part, sur la vulnérabilité des femmes dans la population active. Afin qu'elles puissent bénéficier de meilleures retraites plus tard, devrait-on obliger le secteur privé à offrir au moins aux femmes la possibilité de cotiser à un régime de pension en même temps que leur employeur? C'est la question que je veux vous poser à propos des femmes dans la population active.

Ma deuxième question porte sur les femmes qui passent toute leur vie à travailler à plein temps chez elles. Elles ne font donc pas partie du groupe dont je viens de parler. On ne peut donc pas appliquer à leur cas les mêmes règles et je sais que cela pose un dilemme.

Néanmoins, à moins que ces gens ne soient traités d'une façon spéciale, ils passeront toute leur vie sans jamais avoir accès à une pension, y compris le R.P.C.-R.P.Q., sauf s'ils bénéficient des prestations de leur conjoint.

A cet égard, si l'on peut trouver un moyen de cotiser pour ces personnes, sans pour autant pénaliser les femmes à faible revenu, ou celles qui sont chefs de famille monoparentale, accepteriez-vous en principe que les femmes, qui travaillent à plein temps à la maison, aient aussi accès au Régime de pensions du Canada ou au Régime de pensions du Québec?

Mrs. Côté: I have one short comment with respect to your second question, and then I will let Mrs. Gagnon respond more fully. You say that we are facing a dilemma; indeed, you are right, we cannot apply the same rules to women in the work force. There are two things which are pending at the moment, all concerning the tax reforms. Perhaps in reforming tax measures, we could find a measure that might favour women who work at home full-time.

There is something else that we have to keep in mind. When it is said that women who have never entered the labour force, are left without resources, it is true, but then, what do you do for all the women who actually are in the labour force, but

[*Texte*]

sont actuellement sur le marché de l'emploi et qui elles, font la double tâche, aussi? En partant du principe où on trouve le moyen de passer à côté du salaire à la «ménagère», il y a toute la réalité de la double tâche aussi; je ne fais que dire cela que comme point d'interrogation. Par rapport à la vulnérabilité des femmes syndiquées, vous avez raison, je pense que le fait . . . Je parle trop vite?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, no, no.

Mme Côté: Je ne fais que soulever une question, parce que ça vient chez nous aussi cela, pas pour un double salaire mais pour dire que c'est quand même une réalité.

Pour votre première question, vous avez raison, la vulnérabilité vient du fait que les femmes ne sont pas syndiquées, mais elle vient aussi du fait que pour les femmes qui sont sur le marché de l'emploi, il est fort difficile de négocier des droits parentaux; ça aussi c'est une réalité, c'est aussi de la vulnérabilité.

Vous avez parlé aussi de mécanismes; il faudrait mettre en place des mécanismes. Il y a tous les mécanismes d'accès à l'ensemble des emplois où on sait qu'actuellement plusieurs pratiques d'entreprises font en sorte que les femmes n'ont pas accès à l'ensemble des emplois, à la fois par le «conditionnement», et aussi par des pratiques d'entreprises.

Mme Gagnon: Pour compléter, si vous permettez, monsieur le président . . . Effectivement, l'une des mesures qui pourraient obliger un employeur de faire en sorte que les femmes puissent cotiser à un régime serait une mesure qui serait vraiment, déjà, une amélioration. Quant à notre disponibilité pour rechercher des formules afin de voir à ce que les femmes qui restent ou les personnes qui restent à la maison.., parce que madame avait raison, tout à l'heure de préciser ce point . . . Effectivement, par le biais de cotisations à un régime public, on est disposés à regarder cette question, mais pas uniquement sous cet angle-là, parce qu'il reste que ça pourrait être pénalisant pour le conjoint qui devrait payer par le biais de renonciation à une exemption, ou encore une augmentation de sa propore cotisation, devenant lui même «employeur» de sa conjointe, de la personne qui demeure à la maison. Déjà la majorité des travailleurs, même s'ils ont un salaire plus élevé que les femmes ont un salaire qui n'est pas tellement élevé; cela remet encore le fardeau sur les travailleurs, si l'on veut veiller à ce que les femmes à la maison aient un salaire ou aient une rémunération, alors qu'il nous semble que c'est une revendication sociale qui doit être partagée par l'ensemble des gouvernements et également par l'entreprise. On ne peut pas décharger l'entreprise de cette responsabilité-là, ce serait uniquement une part payée par les travailleurs et même si on est prêts à continuer les études dans ce cadre-là, il ne faudrait pas que ça revienne uniquement à la charge des travailleurs.

Le président: Je vous remercie pour votre recommandation. J'ai expliqué aujourd'hui que nous avons un grand problème avec cette réforme du système; nous avons plusieurs points de vue: les points de vue des travailleurs et puis il y a un autre, comment dites-vous en français . . . celui des entreprises. C'est la responsabilité de ce Comité de trouver une route, une direction pour améliorer la situation présente et pour la

[*Traduction*]

must also maintain a home as well? If we accept the principle we might find a way to bypass the housewives wages, you have to accept the reality of double task as well; it is just an observation. Now as to the vulnerability of women who are unionized, you are right, . . . and I speaking too quickly?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, pas du tout.

Mrs. Côté: I only want to raise the question, since that is also a concern, not in view of the double wage, but merely to underline the reality.

As to your first question, it is true, women who are not syndicated are vulnerable, but on the other hand, it is also true that for those women already in the work force, it is very difficult to negotiate parental rights; that too leaves them vulnerable.

You also spoke of mechanisms, that we must put in place some mechanisms. And we should consider all the different means of access to every type of job since certain practices of various industries are such that women do not have full access to every job, either through role conditioning, or through diverse other practices of these enterprises.

Mrs. Gagnon: I would like to add something, Mr. Chairman . . . Indeed, it would already be an improvement, if we could oblige employers to allow women to contribute to a pension plan. As to our availability to research ways to provide help to women who stay at home or persons who stay at home . . . Madam was right earlier to note this point . . . Indeed, we could look into this matter, but not only through the perspective of contributions to a public plan, since this could in fact penalize the spouse, who might have to pay more, either by relinquishing some form of exemption, or through an increase of his own contributions, thus becoming himself the employer of his spouse, who stays at home. As it stands now, the majority of workers, even if they have a salary higher than those of women, are still not getting very much; and once again, the burden falls upon them, if we are to provide some kind of benefits to a woman staying at home, when in fact we feel this is a social need that should be shared by different levels of government, as well as by the private sector. The private sector must accept its responsibility, otherwise, the burden will fall solely on the workers, and in any future studies in this regard, we must ensure that the burden will not fall solely on workers.

The Chairman: I thank you for your recommendation. I explained earlier that this whole reform of the pension system is a complex problem, since we have had very many different points of view, those of the workers, as well as those of business. The committee's responsibility of course is to set some direction, find some means to improve the present situation, and the one of future generations of Canadians. I

[*Text*]

prochaine génération de Canadiens. Je vous remercie pour votre travail dans ce débat. Merci beaucoup.

Mme Côté: Nous vous remercions également d'avoir écouté notre point de vue.

• 1620

Le président: Nous accueillons maintenant la Chambre de commerce de la province de Québec représentée par M. Charles Langlois, qui en est le président; M. Jean-Paul Létourneau, vice-président; M. Marcel Tardif; M. Yves Guérard, qui viendra témoigner demain avant-midi, et M. Pierre Lemieux, conseiller économique.

Tout d'abord, vous disposez de dix à quinze minutes pour faire la présentation de votre mémoire et ensuite, nous enchaînerons avec la période des questions.

Je vous souhaite la bienvenue et je vous demanderais d'identifier de vos collègues s'il vous plaît.

M. Charles Langlois (président, Chambre de commerce de la province de Québec): Merci, monsieur le président.

Voici M. Pierre Lemieux qui est le conseiller économique de la Chambre de commerce du Québec; M. Jean-Paul Létourneau, vice-président exécutif de la Chambre de commerce du Québec; M. Marcel Tardif, directeur général aux affaires publiques de la Chambre de commerce du Québec. Le représentant qui n'est pas encore arrivé est M. Yves Guérard, le consultant et président du Groupe Sobeco Inc. de Montréal, firme spécialisée en gestion de bénéfices sociaux. Vous m'avez nommé plus tôt, mais je me présente à nouveau: mon nom est Charles Langlois et je suis le président de la Chambre de commerce de la province de Québec.

Nous sommes très heureux, mes collègues et moi-même, d'être devant vous aujourd'hui pour vous présenter quelques considérations et recommandations sur les régimes de retraite. Je m'en tiendrai à vos directives ou à vos désirs, soit de me limiter à faire des commentaires qui se situeront dans le temps que vous m'avez alloué, lesquelles je vous fais part immédiatement.

Les recommandations que le groupe de travail présentera au gouvernement devront tenir compte de la juridiction des gouvernements provinciaux dans le domaine des régimes de retraite publics et privés. Les seuls régimes pour lesquels le gouvernement fédéral détient une juridiction exclusive sont le Régime de sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, deux régimes qui constituent du reste une composante majeure de l'appareil d'assistance aux retraités. Nous croyons donc que votre groupe de travail et le gouvernement fédéral doivent se pencher sur les problèmes qui relèvent du champ de compétence fédérale.

En comparaison des problèmes importants qui affectent ces régimes (niveau requis de revenu, caractère universel ou catégorie du régime et âge d'admissibilité), ni le Régime des rentes du Québec (ou le Régime de pensions du Canada) ni les régimes privés de retraite ne font face à des problèmes assez urgents pour justifier un empiètement fédéral sur des juridictions qui sont essentiellement provinciales.

[*Translation*]

thank you for your participation in this effort. Thank you very much.

Mrs. Côté: We also wish to thank you for listening to us.

The Chairman: We shall now hear the Quebec Chamber of Commerce, represented here by Mr. Charles Langlois, its president; Mr. Jean-Paul Létourneau, vice-president; Mr. Marcel Tardif; Mr. Yves Guérard, who shall be testifying tomorrow morning; and Mr. Pierre Lemieux, economic counsel.

Normally, we allow 10 to 15 minutes for the presentation of the brief, and then we proceed to questioning by the members of the committee.

I wish to welcome you here, and I would ask you now to please introduce your colleagues.

Mr. Charles Langlois (President, Quebec Chamber of Commerce): Thank you, Mr. Chairman.

This is Pierre Lemieux, the economic counsel of the Quebec Chamber of Commerce; Mr. Jean-Paul Létourneau, executive vice-president of the Quebec Chamber of Commerce; Mr. Marcel Tardif, director general for public affairs of the Chamber. Mr. Yves Guérard, another representative who has not yet arrived, a consultant, and president of the Sobeco Group Incorporated of Montreal, a firm specializing in the management of marginal benefits. You identified me earlier, but I shall introduce myself again: My name is Charles Langlois, I am the president of the Quebec Chamber of Commerce.

My colleagues and myself are most happy to have been invited to present a few concerns and recommendations with respect to pension plans. I shall abide by your wishes, and stay within the time limit. I shall now read the brief.

The recommendations the task force will present to the government must take into account the jurisdiction of provincial governments in the area of public and private pension plans. The only plans over which the federal government holds exclusive jurisdiction are the Old Age Security program and the Guaranteed Income Supplement—two schemes that constitute a major element of the retirement income system. Thus, we believe that the task force and the federal government should address the problems that come under federal authority.

Compared with the serious problems that these two schemes are facing (required income level, universal or selective character of the plan, eligibility *age*), neither the Quebec Pension Plan (or CPP), nor the private pension schemes are having to contend with problems urgent enough to justify federal encroachment on essentially provincial jurisdictions.

[*Texte*]

La Chambre appuie la recommandation du Livre vert qui vise à majorer les versements du Supplément de revenu garanti dans le cas actuel des personnes âgées qui vivent seules. En dehors de cette mesure prioritaire, la question de la capacité de payer du contribuable se pose avec acuité.

Il faut prendre garde de ne pas être, envers les retraités futurs, plus généreux par anticipation que nous ne le sommes présentement envers les retraités actuels. Or, nous ne respectons pas ce principe présentement en ce qui concerne les personnes qui ont atteint 65 ans avant 1976. De plus, nous songeons à augmenter nos propres prestations quand nous serons à la retraite aux frais des générations futures.

Comme l'évolution des facteurs démographiques entraîne une hausse du coût de la Sécurité de la vieillesse, du Supplément de revenu garanti et des régimes publics de retraite, il faut songer à régler les problèmes que cela pose avant même de s'aventurer dans une augmentation du fardeau qui sera imposé aux générations futures. On pourrait par exemple considérer plus à fond les avantages et les inconvénients d'un relèvement de l'âge effectif de la retraite.

Un autre problème que le groupe de travail doit considérer de manière prioritaire se trouve dans le cercle vicieux que crée le taux effectif d'imposition des contribuables non admissibles au S.R.G. qui va de 50 p. 100 à 100 p. 100 selon les provinces. À cause de cela, le Supplément de revenu garanti s'autoperpétue en créant sa propre clientèle.

La Chambre s'oppose à une extension de la couverture des régimes publics obligatoires, que cette extension s'effectue par le biais du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec, ou par des régimes privés obligatoires. Même s'il existe des problèmes de pauvreté dans certains groupes, on ne peut pas affirmer que les retraités, en général, vivent sous le seuil de la pauvreté au Canada. En fait, la proportion des familles à faible revenu (selon la définition de Statistique Canada) semble à peu près la même parmi les retraités que dans l'ensemble de la population. Alors qu'une bonne proportion du revenu avant la retraite est remplacée par les programmes publics chez les Canadiens qui gagnent moins que le salaire industriel moyen, près de 80 p. 100 de ceux qui gagnent davantage que la moyenne participent à un régime de retraite privé ou à un REER. Si on tient compte de l'amélioration suggérée au Supplément du revenu garanti, les personnes âgées sont déjà assez protégées par le filet de sécurité des régimes publics actuels.

En ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, nous croyons que la première action à entreprendre est d'en aménager le financement et de déterminer un programe d'augmentation des cotisations pour financer ses déboursés à long terme.

Il est important de ne pas alourdir davantage les contraintes réglementaires qui affectent les régimes privés. Il s'agit là d'une condition nécessaire pour que se poursuive l'expansion des régimes privés que nous avons observée au cours des dernières décennies. La Chambre accepte cependant que certaines normes soient imposées aux régimes privés afin de permettre un plus grand choix aux participants.

[*Traduction*]

We support the Green Paper recommendation that proposes to raise Guaranteed Income Supplement payments for today's elderly living alone. Once this priority measure is set aside, however, the question of what taxpayers can afford becomes even more critical.

We must be careful not to be more generous in advance toward future pensioners than we are now toward present pensioners. Yet at the moment we are not respecting this principle with regard to people who reached the age of 65 before 1976. Moreover, we are thinking of increasing the benefits we shall receive when we reach retirement at the expense of future generations.

Seeing that present demographic trends are pushing up the cost of the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement programs and of public pension plans, we sbould think about settling the problems that this causes well before venturing into an increase in the burden that will be imposed on future generations. For instance, the advantages and drawbacks of raising the effective retirement age could be examined in more detail.

Another problem to which the task force must give priority lies in the vicious circle created by the effective rate of taxation of GIS recipients, which ranges from 50% to 100% depending on the province. The GIS thus perpetuates itself by creating its own clientele.

The Chamber is opposed to an extension in the coverage of mandatory public plans, whether the extension be done through the CPP/QPP or through mandatory private plans. Even if there are problems of poverty in certain groups, it cannot be said that retired people in general in Canada live under the poverty level. In fact, the proportion of low-income families (according to the Statistics Canada definition) seems approximately the same among retired people as in the population as a whole. Whereas a good proportion of before-retirement income is replaced by public programs in the case of Canadians who earn less than the average industrial wage, close to 80% of those who earn more than the average contribute to a private pension plan or to an RRSP. If the suggested improvement to the GIS is taken into account, elderly people will already be well enough protected by the security net of present public plans.

As far as the Canada Pension Plan is concerned, we believe that the first step to be taken is to reorganize financing and to work out long-term planning for raising contributions that will be needed to finance the CPP.

It is important not to increase any further the regulatory constraints governing private plans. This is a necessary condition in order that private plans may continue to expand as they have done over the last few decades. The Chamber accepts, nevertheless, that certain norms may have to be imposed on private schemes so that members may have a wider choice.

[*Text*]

Les principales recommandations de la Chambre de commerce du Québec concernant Ia réforme des pensions au niveau fédéral sont donc les suivantes:

1. Que le goupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions concentre la plus grande partie de son attention sur les domaines qui relèvent de la compétence fédérale, soit le Régime de sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et l'allocation du conjoint, principalement dans le but de relever le revenu minimum des retraités actuels.

2. Que le gouvernement étudie diverses solutions de relèvement de l'âge officiel de la retraite (aux fins des pensions fédérales) afin de régler le problème des engagements actuels du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec.

3. Que le groupe de travail se penche sur le moyen de régler le problème des pénalités imposées aux retraités qui détiennent des actifs autres qu'immobiliers.

4. Que le gouvernement établisse des mécanismes pour réduire le taux effectif d'imposition des contribuables non admissibles au S.R.G.; que tout contribuable participant à un régime de retraite (y compris du compte de pensions enregistré) dont la formule de prestations est suffisamment généreuse pour éliminer le paiement éventuel du Supplément du revenu garanti jouisse d'un rabais d'impôt équivalant au coût approximatif du Supplément du revenu garanti.

5. Que le gouvernement n'impose aucune extension coercitive de la couverture des régimes de retraite privés ou publics.

6. Que soit réglé le problème des engagements actuels du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec avant que ne soit envisagé tout accroissement de ces engagements.

• 1630

7. Que soit établi pour le Régime de pensions du Canada un programme de stabilisation des engagements et un plan des cotisations nécessaires à long terme pour financer les dispositions actuelles du régime; que les taux soient fixés par période quinquennale, qu'ils soient révisés à date fixe et que toute modification précède de trois ans la période quinquennale à laquelle elle commencera à s'appliquer; et que ces taux soient établis au niveau nécessaire pour maintenir un fonds de stabilisation équivalant à deux ou trois années de prestations.

8. Que toute proposition de réforme soit présentée dans le cadre de ce plan financier à long terme et montre clairement les augmentations de cotisations qu'elle impliquerait, de manière que l'on tienne compte de la capacité de payer du contribuable.

9. Que les études en cours sur le réaménagement des prestations d'invalidité ainsi que l'examen des conditions d'admissibilité à la retraite soient complétés avant toute réforme du régime public; de même, que soient réexaminées les modifications proposées aux pensions des survivants.

10. Que le gouvernement démontre clairement, en pratique, son intention de favoriser le développement des solutions privées pour résoudre les problèmes de retraite.

[*Translation*]

The main recommendations that the Chamber of Commerce of Quebec would like to make concerning federal pension reform are the following:

1. That the parliamentary task force on pension reform concentrate most of its attention on areas that come under federal jurisdiction, namely, the Old Age Security program, the Guaranteed Income Supplement, and the spouse's allowance, mainly with a view to raising the minimum income of presently retired people.

2. That the government study various solutions involving raising the official retirement age (for purposes of federal pensions) in order to solve the problem of the present commitments of the CPP/QPP.

3. That the task force examine means of settling the problem of the penalties imposed on pensioners who own other assets than real estate.

4. That the government establish mechanisms for reducing the effective rate of taxation of the recipients of the GIS; among other things, that any taxpayer contributing to a pension plan (including an RPA) that has a benefits formula sufficiently generous to discard the possibility of his ever receiving the GIS, enjoy a tax reduction equivalent to the approximate cost of the plan.

5. That the government not impose any collective extension in the coverage of private or public pension plans.

6. That the problems of the present commitments of the CPP/QPP be settled before any increase in these commitments is considered.

7. That a program be established for the CPP for stabilizing commitments and a plan of the long term contributions necessary for financing the plan's present provisions; that rates be set by five-year periods, that they be reviewed according to a fixed schedule, and that any modification precede by three years the five-year period when it will begin to apply; and that these rates be established at the level necessary for maintaining the stabilization fund that is equivalent to two or three years of benefits.

8. That any proposal for reform be presented within the framework of this long-term financial plan and that it clearly show the increases in benefits involved so that what taxpayers can afford is taken into account.

9. That the studies in progress on the reorganization of disability benefits and the examination of the conditions for retirement eligibility be completed before any reform in public pension plans; likewise, that the proposed modifications to survivor benefits be re-examined.

10. That the government indicate clearly, in practice, its intention to favour the development of private solutions to the problems of retired people.

[*Texte*]

11. Qu'avant d'imposer aux régimes privés des contraintes d'acquisition accrues, on effectue d'abord des études coûts-avantages de tous les aspects économiques, directs et indirects, de la question.

12. Que soit assurée à tout participant à un régime privé l'option que sa rente soit payée selon une formule garantissant qu'au moins 60 p. 100 du montant payable du vivant du participant et de son conjoint soit payé au survivant, avec ajutement actuariel, jusqu'à son décès.

13. Que les régimes privés comportent une option en vertu de laquelle un nouveau retraité pourrait choisir de recevoir une rente protégée contre la perte du pouvoir d'achat et dont le montant serait réduit sur une base d'équivalence actuarielle, mais que la loi n'impose pas une seule formule pour arriver au résultat requis; et que des incitations fiscales soient données aux participants aux régimes privés pour qu'ils choisissent effectivement l'option de la rente indexée.

Voilà, monsieur le président, les principales recommandations contenues au mémoire que votre groupe de travail a déjà reçu. Evidemment, nous sommes disposés à répondre à vos questions. Je me réserve le droit, avec votre accord, de diriger les questions vers les personnes qui ont une certaine compétence en la matière.

The Chairman: Very good. Thank you, Mr. Langlois. I have a feeling, just judging from the new points of view that you have brought to your brief, that even though you are the last group before us today, it should open up for some lively debate. I am going to ask Mr. Vince Dantzer to begin.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to congratulate you on your brief, particularly for the rather concise form in which you have presented it to us.

I note that your first recommendation is that we should concentrate on the Old Age Security pension and GIS to help those people who are presently retired—and I presume you are talking about the people over 65 who are below the poverty line, most of whom are women. That particular position has been taken by many groups before us. I think it is one that this task force agrees with. We have calculated that to bring these people up to the poverty line would cost something like $2 billion. I am wondering whether your group would agree to—what would your reaction be to a general increase in taxation to cover this $2 billion to help these people who are presently below the poverty line?

Mr. C. Langlois: The figure you just gave us is of course staggering, to say the least. Generally the chamber is against any tax increases. But maybe some of my colleagues could add to that, sir.

M. Jean-Paul Létourneau (vice-président exécutif, Chambre de commerce de la province de Québec): Monsieur le président, tout d'abord, nous croyons que le premier groupe auquel il faut porter attention, et nous l'avons dit dans notre mémoire, est celui des personnes qui ont eu 65 ans avant l'implantation du régime. Nous avons constaté qu'une forte

[*Traduction*]

11. That, before imposing increased vesting constraints on private plans, cost benefit studies be done of all the economic aspects, both direct and indirect, of the question.

12. That any member of a private plan be given the option of having his/her pension paid according to a formula guaranteeing that at least 60% of the amount payable while the member and his or her spouse are still alive be paid to the survivor, with actuarial adjustments until his or her death.

13. That private pension plans include an opinion under which a newly retired person may choose to receive a pension protected from loss and purchasing power, the amount of which would be reduced on an actuarial equivalence basis; but that the law not impose a single formula for arriving at the required results; and that tax incentives be given to members of private plans so that they will in fact choose the indexed pension option.

Mr. Chairman, these are the main recommendations contained in our brief which your task force has already received. We would be happy to answer your questions. With your permission, I would like the right to channel the questions to people who have some expertise in the area.

Le président: Très bien. Merci, monsieur Langlois. D'après les nouvelles perspectives que vous avez données dans votre mémoire, j'ai l'impression que, même si vous êtes le dernier groupe à comparaître devant nous aujourd'hui, on aura une discussion assez vive. Je demanderai à M. Vince Dantzer de commencer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

J'aimerais vous féliciter pour votre mémoire, surtout par sa concision.

Je constate que dans votre première recommandation, il est dit que nous devons concentrer la plus grande partie de notre attention sur le Régime de la sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti dans le but de relever le revenu minimum des retraités actuels. Je tiens pour acquis que vous parlez des gens qui ont plus de 65 ans et qui vivent sous le seuil de pauvreté, et dont la plupart sont des femmes. Plusieurs groupes ont pris cette position. Je pense que le groupe de travail est d'accord. Selon nos calculs, il nous faudra environ 2 milliards de dollars pour relever le revenu minimum au seuil de pauvreté. Approuveriez-vous une augmentation des impôts pour défrayer ces 2 milliards de dollars afin d'aider ces gens qui vivent sous le seuil de pauvreté?

M. C. Langlois: Ce chiffre que vous venez de citer est vraiment stupéfiant. Normalement, la Chambre est contre des augmentations d'impôt. Mais peut-être que mes collègues aimeraient ajouter quelque chose, monsieur.

Mr. Jean-Paul Létourneau (Executive Vice-President, Quebec Chamber of Commerce): First of all, Mr. Chairman, we believe that priority should be paid, and we stated this in our brief, to people who were 65 years old before the CPP came into being. We have noticed that a large percentage of these people live below the poverty line, and we feel that

[*Text*]

proportion de ces personnes vivaient sous le seuil de pauvreté, et nous croyons que s'occuper de ce groupe ne coûterait pas, loin de là, la somme que vous avez mentionnée, soit 2 milliards de dollars. D'abord nous voulons nous concentrer sur ce premier groupe, le groupe de ceux qui étaient à la retraite ou qui sont arrivés à la retraite juste avant 1976, qui ont eu 65 ans avant 1976.

Ce groupe est porté à diminuer rapidement et nous croyons que lorsque le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec a été implanté, comme on peut dire dans l'autre langue,—they had a raw deal, these people.

C'est un groupe bien concentré, bien défini, qui va diminuer avec le temps, et nous proposons que l'on s'occupe d'eux avec les réserves qui sont déjà accumulées dans les fonds, dans le fonds de la Régie des rentes du Québec et dans le fonds du Régime de pensions du Canada. Ce ne seront pas des sommes très élevées, selon nous, et ce seront des sommes qui auront tendance à diminuer et à disparaître complètement éventuellement, si on parle seulement de ces personnes-là.

Maintenant, si on veut parler des autres personnes qui sont sous le seuil de pauvreté, nous n'avions pas la même information que vous. Selon notre information, les coûts impliqués étaient au moins la moitié de ce que vous nous avez indiqué. Si c'est le double, eh bien, nous allons certainement reconsidérer la proposition. C'était de l'ordre de un milliard de dollars, je crois, la question qui était à considérer. Mais, comme nous le disions, ce n'est pas à travers le Régime de rentes, mais plutôt à travers un régime de sécurité de revenu ou un autre forme de sécurité sociale que l'on doit s'occuper de ces gens.

Mr. Dantzer: I do not quite understand. You talk about accumulated reserves in the Canada and Quebec Pension Plans. There might well be in the Quebec Pension Plan, but most of the accumulated reserves in the Canada Pension Plan are in the form of pavement and dams and whatever the provinces have invested that money in. I do not think it is readily available for conversion into real, hard money, unless through additional taxation.

M. Létourneau: Non, nous ne parlons pas, monsieur le président, d'augmentation de contributions ni d'augmentation d'impôt. Il y a, dans le régime du Québec, une réserve accumulée, et il y a certainement, dans le Régime de pensions du Canada, ce que l'on appelle un *cash flow* ou des entrées de fonds régulières. Notre évaluation des sommes nécessaires pour s'occuper de ce groupe particulier dont j'ai parlé tout à l'heure, n'est pas très élevée. Je pense que l'on peut prendre à même les entrées courantes, même au niveau du Régime de pensions du Canada, l'argent nécessaire pour s'occuper de ces gens-là, sans faire des entames très considérables aux sommes perçues.

Mr. Dantzer: In your item 3 you say that the task force should examine means of settling the problem of the penalties imposed on pensioners who own other assets and real estate. Would you enlarge on that? I do not think I understand what you mean by that.

[*Translation*]

looking after this group would not cost the $2 billion that you just mentioned. Far from it. We would first of all like to concentrate on this group, namely the group who were retired or who reached retirement just before 1976, that is who were 65 years old before 1976.

This group is diminishing rapidly and we believe that when the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan came into being, as we say in English, they had a raw deal.

This is a well defined, concentrated group which will diminish with time. We propose that they be looked after with the reserves that have accumulated in these funds, that is in the QPP and the CPP. These are not large amounts in our opinion and if we are only talking of these people the amounts will tend to decrease and eventually disappear.

Now, if you wish to talk about other people who live below the poverty line, we do not have the same information as you. According to our information, the cost involved would be at least half of what you indicated. If it really is double we will certainly reconsider our proposal. I believe that it was in the order of $1 billion. But as we said, we should look after these people not through the pension plan, but rather through some system of income security or other form of social security.

M. Dantzer: Je ne comprends pas très bien. Vous avez parlé des réserves qui sont accumulées dans la Régie des rentes du Québec et dans le Régime de pensions du Canada. C'est peut-être vrai pour la Régie des rentes du Québec, mais la plupart des réserves qui sont accumulées dans le Régime de pensions du Canada ont été investies par les provinces dans des routes et des barrages. Je ne pense pas qu'elles soient disponibles pour des conversions en espèces, si ce n'est par une imposition fiscale additionnelle.

Mr. Létourneau: We were not talking about an increase in contributions or in taxes. A reserve has accumulated in the Quebec Pension Plan and there is certainly in the Canada Pension Plan what we call a cashflow, or a regular intake of money. As I stated a moment ago, our estimate of the money necessary to look after this particular group is not very high. I think we could use the current intake, even in the Canada Pension Plan, to find the money necessary to look after these people without making very serious inroads on the sums received.

M. Dantzer: Dans la troisième recommandation, vous dites que le groupe de travail doit se pencher sur le moyen de régler le problème des pénalités imposées aux retraités qui détiennent des actifs autres qu'immobiliers. Pouvez-vous nous donner des précisions? Je ne comprends pas bien ce que vous voulez dire.

[*Texte*]

• 1640

M. Létourneau: Monsieur le président, ceci est expliqué dans notre mémoire par la différence de traitement qui est accordé, pour l'accès au supplément de revenu garanti, aux personnes qui possèdent des actifs autres que des actifs immobiliers et à celles qui possèdent des actifs immobiliers. C'est cela, la question. Une personne pourrait par exemple avoir à la banque 100,000 dollars; à ce moment-là, on va considérer cette personne comme n'était pas admissible à un supplément de revenu garanti. Une autre personne pourrait avoir un actif sous forme immobilière, qui pourrait être une maison, etc.; à ce moment-là, apparemment, le traitement serait différent.

Mr. Dantzer: Are you saying that rather than subjecting these GIS recipients to income testing, we should have a means test and take into consideration all their assets; and if those assets are at a certain level, they should not be eligible? Is that really what you are saying?

M. Létourneau: Si je comprends bien la question, je pense que oui, monsieur le président. Monsieur le président, est-ce que vous nous permettez une consultation entre nous pour bien répondre à cette question?

Le président: Oui, bien sûr.

M. Létourneau: Monsieur le président, est-ce qu'il serait possible que la question soit reformulée, de telle sorte que M. Guérard, qui vient d'arriver, puisse bien la comprendre?

Mr. Dantzer: Really, I am trying to say that recipients of the GIS are subject to what I would call an incomes test, and if their income is over a certain amount—but no consideration is taken of the property they own or their capital assets which do not produce income. Are you saying here that we should make it a means test before they are eligible; in other words, take into consideration everything they own, and if they own a lot of property, they are eligible only after a certain amount? Is that what you are saying: make it tougher to get that money?

M. C. Langlois: M. Guérard va répondre, monsieur le président.

M. Yves Guérard (président du comité sur les pensions, Chambre de commerce de la province de Québec): On est particulièrement sensible, au Québec, à cet aspect-là du test de revenu du supplément de revenu garanti, parce que le gouvernement provincial a mis en vigueur un régime qui s'appelle Logirentes et qui vise justement à compenser ce «défaut» du supplément de revenu de garanti. Dépendant de la façon dont les personnes ont arrangé leurs actifs, elles vont recevoir plus ou moins de supplément de revenu garanti. Si la personne dispose de 50,000 dollars sous forme d'une maison qu'elle habite gratuitement, elle reçoit un montant de supplément de revenu garanti plus élevé qu'une personne qui a 50,000 dollars en obligations gouvernementales et qui reçoit des intérêts, intérêts qui réduisent son montant de supplément de revenu garanti.

Le but de notre suggestion était de trouver une formule, — on ne suggère pas une formule précise dans le mémoire — une formule qui ferait en sorte que les gens seraient traités de

[*Traduction*]

Mr. Létourneau: Mr. Chairman, this is explained in our brief by the difference of treatment which is given in terms of the guaranteed income supplement to people who own assets other than real estate and to people who own real estate. That is the question. For example, a person might have $100,000 in the bank. At that point this person would not be considered eligible for the guaranteed income supplement. Another person might have an asset in the form of real estate, it might be a house or something else. Apparently the treatment would then be different.

M. Dantzer: Dites-vous qu'on doit tenir compte de tous les actifs au lieu du revenu seulement lorsqu'on détermine le supplément de revenu garanti? Si les actifs sont à un niveau donné, ces personnes ne seront pas admissibles? Est-ce cela que vous dites?

Mr. Létourneau: If I understand the question correctly, I believe the answer is yes, Mr. Chairman. Would you allow us to have a brief consultation so that we can answer this question?

The Chairman: Certainly.

Mr. Létourneau: Mr. Chairman, would it be possible to reword the question so that Mr. Mr. Guérard who has just arrived can understand it?

M. Dantzer: J'ai dit que les personnes qui reçoivent les suppléments de revenu garanti sont admis selon leur revenu, mais si leur revenu dépasse un montant donné—on ne tient pas compte de leurs biens immobiliers ni de leurs actifs, qui ne produisent pas de revenus. Dites-vous qu'on devrait évaluer tous leurs biens, et s'ils possèdent de nombreux biens immobiliers, ils ne sont admissibles qu'après un montant donné? Est-ce bien ce que vous dites, qu'il faut rendre plus difficile l'obtention de ces sommes?

Mr. C. Langlois: Mr. Guérard will answer the question, Mr. Chairman.

Mr. Yves Guérard (Chairman of the Pensions Committee, Quebec Chamber of Commerce): We in Quebec are particularly aware of the means test for the guaranteed income supplement, because the provincial government has set up a scheme which is called *Logirentes* with a view to compensating for this flaw in the guaranteed income supplement. People will receive more or less guaranteed income supplement depending on the way in which they have arranged their assets. If someone has $50,000 in the form of a house that they are living in for free, that person will receive a higher amount of guaranteed income supplement than somebody who has $50,000 in government bonds and who receives interest, interest which reduces the amount of guaranteed income supplement.

The aim of our suggestion was to find a way—we do not suggest a specific formula in the brief—a formula which would mean that people would be treated fairly no matter how they

[*Text*]

façon équitable, quelle que soit la façon dont ils détiennent leurs actifs. Autrement, on encourage les gens à changer la façon dont ils détiennent leurs actifs et, dépendant de l'habilité et je dirais même de l'honnêteté relative des individus, on arrive à des résultats tout à fait différents. C'est un problème qui se pose dans le cas du supplément de revenu garanti.

Mr. Dantzer: It is not the first time we have heard that complaint; it has come up before, that people are manipulating their affairs.

I have one final question. In item 4—again I only have this summary available to me, and I am not sure that what I read in paragraph 4 is what you mean by it—it appears to me that you are saying that anyone who is wealthy enough to set up his own pension scheme should have his taxes reduced equivalently to the cost of the GIS. It seems to me that, while I have heard the expression "Let the dead bury the dead", you are trying to tell us to let the poor finance the poor; and I am not sure that is what you mean here.

M. Guérard: On traite de ce problème-là de façon plus détaillée aux page 11 et suivantes de notre mémoire. Vous pourrez vous y référer. Le problème est celui-ci. C'est que présentement, un employé à faible revenu n'est pas incité à se bâtir une rente de retraite, parce que son taux d'imposition sur le montant de la rente qu'il va se bâtir est au Québec de 50 p. 100, à cause de la formule par laquelle on réduit de 1 dollars par 2 dollars. Dans plusieurs autres provinces, il est de 100 p. 100 quand on additionne les programmes provinciaux. Par conséquent, ces personnes-là n'ont pas intérêt à se bâtir un régime de retraite privé ou collectif, à cause de l'obstacle qui constitue la taxation.

Alors, l'objectif qu'on propose, c'est d'encourager les gens à se construire leur propre régime de retraite en leur donnant un rabais d'impôt correspondant lorsqu'ils se bâtissent un régime de retraite suffisant. À titre de renseignement, je mentionnerai que ce concept est utilisé dans la Loi sur l'assurance-chômage. Les employés qui participent à un régime d'assurance-salaire, qui payent des prestations suffisamment élevées pour que l'assurance-chômage ne soit pas payable, paient un taux de cotisation à l'assurance-chômage qui est réduit, de sorte qu'ils ne payent pas en double l'assurance-chômage et leur régime d'assurance-salaire.

Alors, de manière à ce que le supplément de revenu garanti ne soit pas un obstacle, s'il y avait une formule suivant laquelle une personne qui se bâtit une rente suffisante ne serait pas appelée à payer ce montant-là, eh bien, on réduirait à la longue le besoin du supplément de revenu garanti. Maintenant, cela n'aurait pas pour effet, et je réponds à la deuxième partie de votre question, de laisser les pauvres payer pour les pauvres, étant donné que le supplément de revenu garanti est payé par les impôts de façon générale. Les personnes à très faible revenu ne payent pas d'impôt de toute façon. Cela concentrerait le coût de ce qui resterait de supplément de revenu garanti sur les impôts des personnes dont les revenus sont assez élevés pour payer des impôts, mais qui sont assez imprévoyantes pour ne pas se bâtir de rente de retraite. Alors, la combinaison du système actuel d'impôt avec les exemptions pour les personnes

[*Translation*]

held their assets. Otherwise, we encourage people to change the way in which they hold their assets and, depending on their skillfulness, and I would even say their honesty, the results may be completely different. This is a problem which arises in the case of guaranteed income supplement.

M. Dantzer: Ce n'est pas la première fois que nous avons entendu cette plainte. On a déjà dit que les gens trafiquent leurs affaires.

J'ai une dernière question. Dans la recommandation 4—je n'ai que le résumé et je ne sais pas si vous voulez bien dire ce qui est écrit au paragraphe 4—mais il me semble que vous dites que quiconque qui ne dispose pas des moyens pour établir son propre régime de pension doit jouir d'un rabais d'impôt équivalant au coût du supplément du revenu garanti. J'ai l'impression qu'avec votre expression «Que les morts enterrent les morts» vous dites que les pauvres doivent soutenir les pauvres; je ne suis pas certain que c'est cela que vous voulez dire.

Mr. Guérard: We deal with this problem in a more detailed way beginning on page 11 of our brief. You can refer to it. The problem is the following. At the present time a low-income employee has no incentive to set up a pension plan for himself because the rate of taxation on the amount of plan that he builds is 50% in Quebec because of the formula by which $2 is reduced to $1. In many other provinces it is 100% when you add up the provincial programs. As a result, these people do not have any interest in building a private or a collective pension plan because of the taxation obstacle.

So, our proposal is to encourage people to build their own pension plans by giving them a corresponding tax reduction when they build a large enough pension plan. For your information, I would like to mention that this concept is used in the Unemployment Insurance Act. Employees who participate in a salary insurance scheme and who pay sufficiently high contributions so that they do not have to pay unemployment insurance, pay a reduced unemployment insurance contribution and so they do not end up paying double unemployment insurance and salary insurance.

In order that the guaranteed income supplement not be an obstacle, if there were a formula through which a person could build an adequate pension plan and not pay this amount, we would reduce the need for a guaranteed income supplement over the long term. Now this would not have the effect, and I am answering the second part of your question, of making the poor people pay for the poor, since the guaranteed income supplement is paid out of overall taxes. Persons on a very low income do not pay taxes in any case. This would concentrate the cost of the remaining guaranteed income supplement on people whose income is already high enough to pay these taxes, but who have not been forsightful enough to build a pension plan. So the combination of the current taxation system with the exemptions for low income people would mean that the low income people would not be penalized by it but that people

[*Texte*]

à bas revenu ferait en sorte que les gens à faible revenu ne seraient pas pénalisés par cela, mais que les personnes qui devraient avoir les moyens de se bâtir une rente capable d'éliminer le supplément seraient obligées de payer plus d'impôt si elles ne le faisaient pas.

• 1650

Mr. Dantzer: We have had a proposal that if we allow tax credits for the purchase of RRSPs rather than tax deductions, that might encourage low-income people to invest in RRSPs. What is your reaction to that proposal?

M. Guérard: C'est similaire à notre proposition, mais on le limite aux montants reliés au Supplément de revenu garanti, parce que c'est vraiment là que ça fait mal. La personne qui est marginalement à ce niveau risquerait de perdre son allocation au Supplément de revenu garanti si elle recevait un peu plus de rentes de retraite.

La personne qui est à un niveau très élevé n'a pas besoin d'encouragement pour participer à un régime d'épargne-retraite. Les statistiques démontrent que les personnes à revenu élevé participent abondamment. Mais dans leur cas, ils sont tellement loin du seuil, qu'ils n'ont pas l'impression de perdre quelque chose. La personne qui est marginalement au niveau où, en dépensant son argent plutôt que de l'épargner, elle devient admissible au Supplément de revenu garanti est la personne qu'on peut motiver par un crédit d'impôt ou un rabais d'impôt.

Notre suggestion se compare à celle-là mais elle est plus sélective. Elle est dirigée plus spécifiquement au groupe qu'on devrait toucher.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am delighted to welcome this group and to say we as a committee have had the benefit of hearing a great many groups in all parts of the country, and yours is one of the few which do not seem to think there is much problem with pensions or the needs of the elderly or that there is call for pension reform. I suppose it is the point of view from which you look at it, but a good many of the other groups we have had before us are pensioners and women, people who do not have access to pension plans, labour groups, and they have an entirely different message. In our situation today, 54% of Canadians over the age of 65 draw some portion of the Guaranteed Income Supplement. That seems to indicate that the basic pension is not sufficient for them; they have to find additional supplementary means. The great majority of people who do that are women.

I want to present this scenario to you. Whether you like it or not, a lot of people believe the pension system has to be drastically overhauled. There are many putting before us proposals that the only way to do this is quite dramatically to increase the public pension plans, because at least that would give them some assurance that in their old age they are not going to end up living in the kind of situation many elderly single are in today. They say there is no other way, because

[*Traduction*]

who should have the means to build a pension plan without a supplement would be obliged to pay more taxes if they did not do so.

M. Dantzer: On a prétendu que si l'on permettait des crédits d'impôt dans le but d'acheter des REER, plutôt que des déductions fiscales, cela pourrait encourager les gens à faibles revenus à investir dans les REER. Qu'en dites-vous?

Mr. Guérard: It is similar to our proposal, although we limit this scheme to the amounts related to the guaranteed income supplement, because that is where it hurts. Those who are marginally at that level would risk losing their allowance under the guaranteed income supplement if they received higher retirement pensions.

On the other hand, those who are at a very high level of income do not need to be encouraged to participate in a retirement savings plan. Statistics show that high income people greatly participate in those savings plans. But in their case, they are so far from the bottom level that they do not feel they are losing anything. I rather believe that the person that can be motivated by a tax credit or a tax reduction is the one who is marginally at a level where by spending his or her money rather than saving it, he or she becomes eligible to a guaranteed income supplement.

Our own suggestion is similar to that one but is also more selective, by being specifically aimed to a target group.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Quel plaisir de recevoir ce groupe! Notre Comité a entendu un grand nombre de groupes partout au pays, et je constate que vous êtes l'un des rares à sembler croire que les pensions ou les besoins des personnes âgées ne posent pas de problèmes, ou qu'il n'y a pas vraiment nécessité pour une réforme des pensions. Tout dépend du point de vue où l'on se place. Cependant, bon nombre des autres témoins étaient des retraités, des femmes, ou même certains groupes d'ouvriers, c'est-à-dire des gens qui n'ont pas toujours accès à des régimes de pensions et dont le message est tout à fait à l'opposé. Aujourd'hui, 54 p. 100 des Canadiens de plus de 65 ans retirent des prestations du Supplément de revenu garanti, ce qui semble prouver que les rentes de base ne suffisent pas, puisqu'ils doivent aller chercher des prestations supplémentaires. Une grande majorité d'entre eux sont même des femmes.

Je voudrais vous soumettre un scénario. Que vous soyez d'accord ou non, beaucoup sont d'avis que le système de pensions doit être revu de fond en comble. Beaucoup estiment que la seule façon de procéder, c'est d'augmenter radicalement les régimes de pensions publics, ce qui les assurerait de ne pas se retrouver dans leurs vieux jours comme la plupart des retraités célibataires d'aujourd'hui. Ils prétendent que c'est la seule façon, puisqu'ils ne peuvent avoir recours à aucune autre

[*Text*]

they cannot depend on anything else. Then there are those who say, as I would, they would rather see that done through those supplementary plans made available through the private sector to provide people who do not have access to pension plans now with some sort of vehicle in the private sector to let them pay into some pension plan of their own down the road.

Now, the private sector is going to have to face up to this question, as this committee is going to have to face up to this question. Either we make a decision that in order to assist the elderly in this country and those without adequate coverage or those without a chance to get into pension plans we go the route of greatly increasing the public pension plan, or we have some good indication from the private sector that it is going to be much more flexible than it has been in the past in coming up with some sort of vehicle that employees can belong to.

I am thinking now particularly of employees in small business. I know it is difficult; I do not want to see small business bankrupt. But when I look at a woman who works in a corner drug store alongside me in Kingston, who has worked there for 30 years and does not have any kind of pension benefit, whereas if she were somebody working for Alcan she would have, I have to begin to think there should be some redressing of that inequity.

Now, you are against increasing public pension plans and you are against making mandatory the need for pension plans in the private sector. How then do you think we can improve the situation of those people who are concerned primarily about one thing, lack of coverage, which they now have, and who see down the road the prospect facing them that many elderly singles are facing today?

M. Létourneau: Je vais tenter de répondre à quelques-unes des nombreuses questions qu'a posées M[lle] MacDonald, si vous me le permettez, monsieur le président.

Il est vrai que notre approche est quelque peu différente de celle d'autres groupes quant à la question des pensions. Il faut convenir que nous sommes un groupe de gens d'affaires et que nous représentons des employeurs, donc en majorité des gens qui sont appelés à contribuer aux fonds de pensions et à payer les contributions. Nous représentons d'abord ces intérêts-là et nous essayons de le faire de la manière la plus sociale possible.

Tout d'abord, nous avons observé que les problèmes de pauvreté chez les personnes à la retraite sont réels mais qu'ils ont été considérablement dramatisés. On a beaucoup fait état de ces problèmes, mais on a très peu fait état, si on considère la situation sur une longue période, des changements ou des améliorations constantes et considérables que nous avons vécues dans le domaine des pensions depuis environ 50, 25, ou 10 ans. Il y a eu des améliorations croissantes.

Nous sommes inquiets également parce que nous observons que les régimes de pensions sont des choses auxquelles il faut absolument penser et réfléchir à long terme. On semble toujours être placé, ou la plupart du temps du moins, devant des considérations de court terme. Je vais vous donner des exemples de ce que nous observons et qui nous fait penser qu'il faut absolument songer au long terme.

[*Translation*]

prestation. Puis, il y a ceux qui, comme moi, préféreraient voir implanter des régimes supplémentaires dans le secteur privé, afin que ceux qui n'ont pas accès aujourd'hui à des régimes de pensions privés puissent, par ce procédé, investir dans un régime de pension qui leur profiterait dans leurs vieux jours.

Le secteur privé, tout comme notre Comité, devra affronter ce problème. Afin d'aider les personnes âgées au Canada, ceux qui ne sont pas suffisamment assurés ou ceux qui n'ont pas la possibilité d'investir dans des régimes de pensions, nous pouvons, d'une part, décider d'augmenter considérablement le régime de pensions public; ou nous pouvons, d'autre part, laisser l'initiative au secteur privé de nous prouver qu'il peut être beaucoup plus souple que par le passé et qu'il peut offrir à ses employés un régime quelconque de pensions.

Je songe en particulier aux employés des petites entreprises. Je sais que c'est difficile, car il ne faut pas que ces dernières fassent faillite. Mais quand je pense à une femme de Kingston que je connais et qui travaille depuis 30 ans dans une pharmacie du coin, sans pouvoir espérer de prestations de retraite, alors qu'elle pourrait en espérer une si elle travaillait pour l'Alcan, par exemple, je ne puis m'empêcher de croire qu'il faut redresser cette inégalité.

Quant à vous, vous êtes contre l'augmentation des régimes de pensions publics, de même que contre l'obligation pour le secteur privé de fournir des régimes de pensions. Dans ce cas, comment prétendez-vous améliorer le sort de ceux qui, même s'ils sont aujourd'hui assurés, ne le sont pas assez, et qui craignent que leurs vieux jours ne les placent dans la même situation que bon nombre de célibataires retraités d'aujourd'hui?

Mr. Letourneau: If I may, Mr. Chairman, I will try to answer a few of the many questions put by Miss MacDonald.

Our approach is certainly a little different from that of the other groups as far as pensions are concerned. After all, we are a group of businessmen representing employers, that is a majority of people who have to contribute to pension plans and to pay contributions. We represent primarily those interests, while trying to do it in the most socially acceptable way.

First, we have observed that the poverty problems with pensioners are indeed real problems, but that they have also been considerably dramatized. These problems have been widely advertised, but on the other hand, and if we consider the past years, there has been very little said about the changes and the constant and considerable improvements that we have experienced in the pension plans in the last 50, 25, or even 10 years. The improvements have been ongoing.

We are also concerned that pension plans must be thought of in the longterm. Most of the time, we are confronted with short-term considerations. I shall give you examples of what we have observed which convinced us of the validity of our long-term approach.

[*Texte*]

• 1700

Actuellement, le Régime des rentes du Québec coûte aux employés et aux employeurs 3.6 p. 100 d'un certain montant du revenu à cause des plafonnements, etc. Mais on se rend compte que cette contribution est certainement . . . Le jour où on en arrivera à un régime de répartition totale, c'est-à-dire un *pay as you go*, parce que ce régime n'est pas complètement capitalisé, le jour où nous paierons vraiment, employeurs et employés, ce que ça vaut les bénéfices de pensions que nous donnons présentement, on s'apercevra qu'il faudra payer à peu près le double de ce que nous payons présentement, c'est-à-dire que ce sera de l'ordre d'environ 7 p. 100. Ceci vaut pour le Régime de pensions du Canada également. Nous payons présentement des montants qui sont de loin inférieurs à ce qu'il faudra payer pour ces mêmes bénéfices lorsque la réserve sera épuisée.

Donc, déjà, on a doublé le coût et on trouve que le coût est déjà important maintenant, mais il sera doublé pour quelque chose qui ne sera pas amélioré d'aucune façon. Nous paierons le double pour ne recevoir que ce que nous avons actuellement. Cela nous porte à réfléchir.

D'autre part, nous observons le comportement de nos gouvernements. Nous voyons notre gouvernement du Québec qui a donné des régimes de pensions fort généreux à ses employés. Nous observons la situation du REGOP — j'appelle ça REGOP, car c'est un sigle pour Régime de rentes des employés du gouvernement et des organismes publics du Québec. Donc, nous observons que ce régime, regroupant un autre groupe d'employés du public ou du parapublic au Québec, qui est supposé être capitalisé, a déjà un déficit actuariel de plus de 10 milliards de dollars au Québec. Plus de 10 milliards de dollars de déficit actuariel pour le régime des employés de l'État au Québec! C'est une dette qui a été accumulée sur le dos de tout le monde, au Québec, parce qu'on donne des bénéfices et on dit: les générations futures paieront. C'est très facile, politiquement, de faire ça, mais quand la facture viendra, ça va coûter drôlement cher, je crois. Où irons-nous chercher l'argent sinon dans les impôts ou les taxes des contribuables.

Ce sont, madame et monsieur le président, des considérations de cet ordre qui nous font dire: Nous nous offrons du bon temps, actuellement, en ce sens que nous payons des bénéfices pour lesquels les coûts ne sont pas tous payés mais qui seront payés par les générations futures. Alors, nous disons qu'avant de commencer à ajouter toutes sortes de belles choses que nous aimerions avoir, pour améliorer encore la situation, il serait peut-être important d'évaluer très exactement vers quoi on s'en va et dans quoi on s'embarque. On peut songer aux bénéfices ajoutés au conjoint ou à toute autre chose souhaitable qui peut être considérée comme raisonnable mais avons-nous et aurons-nous les moyens de nous payer toutes ces belles choses? On s'est souvent fait dire que nous, au Canada, on a la réputation de se payer certaines choses un peu plus et un peu mieux que d'autres, par rapport à nos moyens.

Il faut considérer aussi qu'il y a dans le système des améliorations qui existent déjà, qui s'accumulent, mais qui ne sont pas rendues à maturité. Autrement dit, il y a, par

[*Traduction*]

The RRQ presently costs employees and employers 3.6% of a given amount of income because of ceilings, etc. But you realize that this contribution is certainly . . . The day when we reach a pay as you go system, given that the plan is not entirely funded, employers and employees will really be paying the exact value of the benefits that are given today to pensioners: that day, we will be paying almost double what we are paying today, that is around 7%. This is also true for the Canada Pension Plan. We are paying today amounts that are far less than what we will have to pay for the same benefits once the reserve has dried up.

So if we already think that today's cost is too high, imagine what our reaction will be when the cost will be double for something that has not even improved in any way: we will be paying twice as much for the same thing we are receiving today. This is food for thought.

On the other hand, let us look at the way our governments are acting. The Government of Quebec has been very generous in his pension plans to his employees. The REGOP—the pension plans for the government and public organization employees in Quebec—which groups public and para public employees and which is supposedly funded, is already experiencing an actuarial deficit of more than $10 billion in Quebec. An actuarial deficit of more than $10 billion for the employees of the State of Quebec Pension Plan! This debt has been gathered at the expense of every Quebecer: it is very easy from a political point of view to give out benefits and to say that future generations will pay. But when the bill arrives, it will be very expensive. Where else will be get that money but in the taxpayers pocket?

Madam and Mr. Chairman, those considerations lead us to say that we are having today a very good time: we are paying out benefits for which costs have not all been paid but will have to be paid by future generations. So before trying to add all sorts of nice things that could improve pension plans, let us first determine very precisely what we are getting involved in. I could indeed think of adding spouses' benefits or any other desirable benefit considered as reasonable; but do we have or will we indeed have the means to afford all those nice things? It has often been said that Canadians have the reputation of living a little bit beyond their means.

We must also consider that the system has already certain improvements built in that are banking up but have not yet come to maturity. For instance more and more businesses are

[*Text*]

exemple, progression dans le nombre d'entreprises qui font bénéficier leurs employés de régimes supplémentaires de retraite. Peut-être pas aussi rapidement qu'on aimerait, mais il y a progression. Nous encourageons cette progression chez nos membres et nous savons qu'il y a progression. Mais il y a eu beaucoup d'empêchements ou — comment dirais-je ... de mesures réglementaires qui ont retardé ces améliorations. Par exemple, ce n'est que tout récemment qu'il est possible d'obtenir des régimes supplémentaires de retraite conjoints pour plusieurs entreprises. Auparavant, c'était entreprise par entreprise. Cela ne facilitait pas l'entrée des régimes supplémentaires de retraite chez les P.M.E., comme le soulignait M^me^ MacDonald. Il y a à peine quelques mois que cet interdiction a été levée. Maintenant, il est possible de faire des regroupements. Je ne sais pas si cette législation est la même dans le reste du Canada, mais c'était la situation au Québec.

Toutes ces considérations nous ont amenés à être prudents par rapport aux changements, aux améliorations qu'on veut apporter au régime. On dit: Assurons-nous bien, premièrement, de ce que coûtera ce que nous donnons déjà comme bénéfices et comment on le financera. Deuxièmement, évaluons exactement le coût des bénéfices additionnels qu'on veut ajouter et quel pourcentage cela représentera éventuellement sur la part de ceux qui devront le payer, quel pourcentage du revenu. On a la fâcheuse habitude de parler d'objectifs très raisonnables, très charitables et très sociaux, mais nous en calculons le coût très rarement.

Finalement, il y a une autre considération qui nous a amenés à penser ainsi et vous jugerez si nous avons raison ou non. Nous avons fait des études qui nous montrent que le pourcentage des personnes qui vivent sous le seuil de la pauvreté, chez les personnes âgées par rapport à la population en général, était sensiblement le même. Donc, est-ce que les personnes âgées sont vraiment beaucoup plus désavantagées que le reste de la population?

Ce sont mes réponses, monsieur le président. Peut-être que M. Guérard voudrait ajouter quelque chose.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The point that I would like you to understand—and perhaps I did not get it across clearly enough—I am talking about women who are in the labour force. Now, they make up 42% of the labour force of Canada today. I am not talking about women as spouses or as anything else; I am talking about women who as individuals are part of Canada's labour force. They are in occupations where they have very little access to private pension plans. I wonder if you understand that women in fact view this issue by and large in a much different way from men, whether as employers or as employees, because by and large they are not included in the group.

• 1710

M. Létourneau: Monsieur le président, il y a une autre considération aussi. C'est qu'on prend des clichés statistiques de la situation, à un moment donné. On a l'impression qu'il y a un tas de choses qui sont en train de se corriger, de s'améliorer dans le système, mais qui ne sont pas encore rendues à maturité. Rien ne nous dit que si on arrêtait immédiatement

[*Translation*]

offering their employees supplementary retirement plans. This progress might not be as rapid as one would wish, but it is still progress. We ourselves are encouraging our members to move forward in that direction. Unfortunately there have been many impediments and regulations that have hindered those improvements. For instance, only recently has it been possible for many businesses to obtain spouses' supplementary retirement plans. Previously the only possible move had been from one business to another which did not help small businesses getting into supplementary retirement plans as Mrs. MacDonald said. This measure has been withdrawn only a few months ago. It is now possible to regroup businesses. I cannot say if the legislation is the same elsewhere in Canada, but that was the case in Quebec.

All these considerations lead us to be very careful as far as changes and improvement to the pension plans are concerned. We are of the opinion that we must first make sure how much the present benefits are going to cost and how the system will be funded. Let us then evaluate precisely how much those additional benefits will cost and what percentage of their income will that represent for those who will have to pay. It is a very bad practice that leads us to talk about reasonable, charitable and social objectives without calculating their cost.

Finally, there is one last consideration that led to our opinion which you might want to agree on or not. We have conducted studies which demonstrate that the percentage of elderly people living beneath the poverty line in relation to the general population was roughly the same. Consequently, can we really say that the elderly are really much more disadvantaged than the rest of the population?

These are my answers, Mr. Chairman. Mr. Guérard might want to add something.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce que j'aimerais vous faire comprendre—et que je n'ai visiblement pas réussi—c'est que je parle des femmes qui sont sur le marché du travail. Elles composent actuellement 42 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne. Je ne parle pas des femmes en temps que conjointes, par exemple, mais de femmes en temps que travailleuses individuelles au sein de la main-d'oeuvre canadienne. Elles occupent des emplois pour lesquels elles n'ont à peu près pas accès à des régimes de pensions privés. Comprenez-vous bien que les femmes ont une optique de la question bien différente de celle des hommes, qu'ils soient employés ou employeurs, puisqu'elles ne sont en général pas incluses dans ce groupe?

Mr. Létourneau: Mr. Chairman, there is another matter. We have certain points statistical images of the situation. One gathers that many things are being rectified, many improvements are being made to the system but that full results have not yet been reached. If we were to stop all improvements immediately, fifteen years from now, compared to people who

[*Texte*]

les améliorations au système, il n'y aurait pas dans 15 ans, par rapport à ceux qui ont pris leur retraite, des améliorations très sensibles du sort de ces personnes qui viennent à la retraite. Il y a des choses nouvelles: il y a des avantages, il y a des proportions de population qui changent. La proportion des femmes sur le marché du travail évolue considérablement; elle a évolué rapidement. La proportion des femmes qui occupent des emplois moins rémunérateurs était probablement plus forte il y a 10 ans que maintenant. Toutes ces choses-là sont dynamiques. La proportion de femmes qui accèdent à des fonctions de cadre augmente, elle aussi. Donc, la proportion de celles qui accèdent à des pensions plus faciles augmente de jour en jour.

On ne peut pas corriger tout d'un coup toutes les lacunes que l'on observe dans la société. Il faut tendre à les corriger, il faut essayer de les améliorer, il faut pousser dessus autant que possible, mais encore une fois, la grande question pour nous est celle-ci: dans quelle mesure avons-nous le moyen de nous payer ces choses, quelle que soit la valeur de la cause que nous plaidons?

C'est cela, notre grande préoccupation, et souvent nous n'avons pas la réponse parce que cela demande des calculs que nous n'avons pas les moyens de faire. Peut-être que M. Guérard aurait à ce sujet des précisions que je ne peux avancer, n'étant pas spécialiste en la matière.

Le président: Monsieur Langlois, vous voulez ajouter quelque chose?

M. C. Langlois: Oui.

I would like to ask Miss MacDonald if she has indications that there are more women not covered by any form of retirement protection or pension plan in the Canadian workforce than there are men.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): A great many; a great many more.

Mr. C. Langlois: In what field?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): In the service industries; in the retail stores; in the—you name it. Where most women work is as clerks, as secretaries in small businesses. That is where the majority—they are not in big unions. They are not in big manufacturing plants. They are in small businesses all across the country, which tell us they cannot afford a pension plan. What we are trying to do is devise some sort of a pension vehicle that will make it possible for those people to contribute, as well as the employer, and at the same time not bankrupt the employer but recognize the inequality that is there and try to come to grips with it and make it possible for people to pay into some sort of a plan so that in 20 years' time, in 30 years' time, they are not finding themselves in the same position as the elderly single women are in today; because it is going to cost the country a great deal more if they all have to end up on some kind of government-supported supplement. There are two ways of looking at the cost.

Mr. C. Langlois: Okay, that answers my question. I am sure, from what I hear, that the problem exists. It is a matter of finding a way to cover them without increasing too much the

[*Traduction*]

are already retired today, there might very well be very notable improvements to the situation. New factors emerge, there are advantages, there is an evolution in the population. The proportion of women in the working market is increasing extremely fast. The proportion of women earning low salaries was probably much larger ten years ago. You have to take into account the dynamics of this. The proportion of women in executive positions is also getting larger. Therefore, the proportion of women with better pensions is rising daily.

All the ills of society cannot be corrected in one day. We must reach for the solutions, we must try to improve the situation, lean on it as far as possible, but once again, the great question is still: whatever the value of the cause, what is it that we can afford?

This is our great concern, and very often, we have no answer because we cannot afford the calculations necessary to these answers. Mr. Guérard might want to add to this, I myself am no expert in these matters.

The Chairman: Mr. Langlois, do you have anything to add?

Mr. C. Langlois: Yes.

Est-ce que M^lle^ MacDonald est certaine qu'il y a plus de femmes qui n'ont aucun régime de pension pour leur retraite que d'hommes dans la main-d'oeuvre canadienne?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Beaucoup, un très, très grand nombre.

M. C. Langlois: Dans quel domaine?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Dans les industries de service, les magasins de détail, partout. La plupart des femmes sont commis, secrétaires dans des petites entreprises. Elles n'appartiennent pas à de grands syndicats, elles sont la majorité. Elles ne travaillent pas dans de grosses manufactures, mais dans de petites entreprises dans tout le pays; ce sont ces petites entreprises qui nous disent qu'elles n'ont pas les moyens de contribuer à un régime de pension. Nous essayons donc de trouver un vecteur commun qui permettra à ces gens-là, et à leurs employeurs, de contribuer à un régime qui ne mettra pas l'employeur en faillite tout en reconnaissant cette injustice, en essayant d'offrir à ces gens une certaine protection, l'espoir que dans vingt, trente ans, ils ne se trouveront pas dans la même position que les femmes seules âgées aujourd'hui. En effet, il en coûtera bien plus cher au pays si elles finissent par dépendre d'un supplément gouvernemental quelconque. Il y a deux façons de voir les coûts.

M. C. Langlois: Bien, vous avez répondu à ma question. Je suis certain que le problème existe, j'en ai entendu parler. Reste à savoir comment protéger ces femmes sans augmenter

[*Text*]

social costs at the present time. It would probably be worth while to look through the private sector and see what can be done there.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Exactly. That is really what I am talking about. My concern in all these hearings, as I have said before, is that we have had representatives from the business community come before us, and they do talk about the cost, and I understand the implications of that. I do not have any difficulty knowing that we just cannot continue to build up cost upon cost. But we also have a great many representatives of those who have no coverage; and these two groups really are not communicating with one another. That is why I asked you if you really had a grasp of the way women feel about this issue.

The question is to be into some sort of vehicle where both employer and employee contribute. At the moment women are not in that kind of occupation, by and large, where the two make contributions.

The Chairman: I would like to ask you a question just on general philosophy. I mentioned at the beginning, Mr. Langlois, that there were several recommendations in your report that are different from what we have ever heard before. First was that basically we stay out of any jurisdiction which is largely provincial in nature, and therefore only make recommendations in areas in which we have complete federal jurisdiction vis-à-vis Old Age Security and Guaranteed Income Supplement.

I suppose philosphically the question I would like to ask you is—I agree that to a large extent 90% of this jurisdiction is provincial in origin, in the private pension plan legislation. But the federal government is constantly having to come to grips with the shortfalls in the present pension legislation. The reason this task force has been forced . . . is that we have 54% of today's elderly qualifying by some form of an incomes text for part of their retirement income. As a result of that, when there is a shortfall in coverage, and in a pension system that has not adequately represented the needs or the requirements of today's current elderly, or we would not be in that position, we have to pick up the costs. So it seems to me that if we are picking up the cost of failures in the private pension plan area, then we should have some say in it. You evidently do not.

We have had a former Treasurer of the Province of Ontario appear before our committee and suggest that two areas that should have exclusive federal jurisdiction are pensions and securities commissions. How do you feel about that?

Mr. C. Langlois: It is a political question, of course.

C'est une question politique. Je crois qu'il y a des arrangements qui existent entre le Québec et le gouvernement fédéral pour l'administration du fonds de pension. Ce que nous craignons, à la Chambre, ou ce que nous désirons éviter, c'est que par des recommandations de votre groupe de travail ou par des gestes que le gouvernement fédéral pourrait poser, il y ait encore des accrochages fédéraux-provinciaux à ce sujet-là. Ce que nous recommandons, ce que nous aimerions voir, c'est que les termes de l'entente qui existe présentement entre Québec et

[*Translation*]

indûment les coûts sociaux à l'heure actuelle. Peut-être faudra-t-il se tourner vers le secteur privé pour voir ce qui s'y fait.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Exactement. C'est précisément ce que je prétends. Depuis le début des audiences, je l'ai souvent dit, nous avons entendu des représentants de l'industrie qui sont venus nous parler de coûts, et je comprends très bien les implications. Je n'ai aucun mal à comprendre qu'il est impossible de continuer à accumuler les coûts. Mais nous avons également entendu beaucoup de gens qui défendaient les intérêts de ceux qui n'ont aucune couverture. En fait, ces deux groupes n'ont aucune communication entre eux. C'est la raison pour laquelle je vous ai demandé si vous compreniez vraiment la position des femmes.

La solution réside forcément dans un système qui permettrait à l'employeur et à l'employé de contribuer. Parce qu'à l'heure actuelle, les femmes n'occupent pas des emplois où ces deux contributions sont possibles.

Le président: Je veux vous poser une question sur le principe général. Monsieur Langlois, j'ai dit que votre rapport contenait plusieurs recommandations tout à fait différentes de ce que nous avons entendu jusqu'à présent. La première est de nous tenir à l'écart de tout domaine de compétence provincial et de nous contenter de faire des recommandations dans les secteurs où le gouvernement fédéral a l'exclusive juridiction sur la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti.

Je sais bien que dans une large mesure 90 p. 100 de ce domaine de compétence appartient à l'origine aux provinces, en matière de lois sur les régimes de pensions privées. Mais le gouvernement fédéral se heurte sans cesse aux lacunes des lois actuelles sur les pensions. Si ce groupe de travail a été créé, c'est justement parce qu'aujourd'hui 54 p. 100 des personnes âgées ont besoin d'un complément de revenu. Autrement dit, les pensions sont insuffisantes et parce que le système des pensions n'a pas su prévoir les besoins des personnes âgées d'aujourd'hui, nous sommes forcés de payer la différence. Dans ces conditions, si nous payons la facture des erreurs des régimes de pensions du secteur privé, nous devrions avoir notre mot à dire. De toute évidence, vous n'êtes pas de cet avis.

Notre Comité a reçu l'ancien trésorier de la province de l'Ontario qui nous a dit que le gouvernement fédéral devrait exercer une juridiction exclusive sur deux secteurs: les pensions et les commissions sur les titres. Qu'en pensez-vous?

M. C. Langlois: Evidemment, c'est une question d'ordre politique.

It is a political question. I believe arrangement has been made between the Province of Quebec and the Federal Government regarding the management of pension funds. What we want to avoid in the House, are clashes between the federal and provincial governments as a result of the recommendations of your committee or as a result of measures taken by the federal government. We think that the present agreement between Quebec and Ottawa regarding the management of pension plans, should be maintained in order to avoid such

[*Texte*]

Ottawa pour l'administration du régime de pensions soient respectés de façon à ce qu'il n'y ait pas d'accrochage, afin que les pensionnés, les citoyens n'en souffrent pas. C'est essentiellement cette philosophie qui est à la base de nos recommandations.

The Chairman: Do you agree that the private pension plan legislation should be standard across the country? Is that a concern?

M. Guérard: Dans le mémoire, on recommande de rechercher la plus grande uniformité possible dans la réglementation. C'est que cela augmente les difficultés de fonctionnement et d'administration des entreprises.

• 1720

The Chairman: One other thing I would like to come back to is the coverage issue that Miss MacDonald originally brought forward. If we go on the assumption that we are going to have a significant increase in the population over the age of 65 and a significant reduction in the number of workers in the system supporting those people over the age of 65 years, philosophically do you not think it is important that we teach this generation of Canadians to begin to save more for their retirement years than has previously been done and therefore there is less demand on the state? That, to me, should follow through in terms of your philosophy as a chamber.

If that is true, then this area of coverage intrigues me, because we have had group after group come before us, and sometimes I wonder if we are always talking to the wrong people. Most of the business community we have talked to give their employees pension plans; the majority of them. Some of them have said why are you talking to me? I have a pension plan for them; you may not like how portable it is or it does not have the degree of inflation protection you want, but at least I have it; why are you not talking to the group of businesses in this country that do not give their employees access to a private pension? That is what they say.

The question I would like to ask the chamber, because you represent largely small business, is if you do not want governments to mandate private pension plan coverage to get around this issue of burden on the next generation, then what recommendations would you make for tax incentives to ameliorate the situation that we have now? Would you say to this committee that if your business community fails significantly to improve coverage in a certain period of time, then you think why do we not just legislate it on you? That in essence is what a lot of the groups have said: that they feel the private pension plan coverage has failed in the country and unless there is a mandating of it it is not going to get solved.

How do you feel? Should we give small business a certain amount of time to see if they can significantly improve the coverage?

M. C. Langlois: Monsieur le président, l'idée d'inciter les travailleurs d'aujourd'hui à épargner en prévision de leur

[*Traduction*]

clashes, in order to avoid more hardships for the citizens, the pensioners. This is the philosophy underlying our recommendations.

Le président: Êtes-vous d'accord pour que les lois sur les régimes de pensions privés soient uniformisées dans tout le pays? Cela vous inquiète-t-il?

Mr. Guérard: In our presentation, we recommend the standardization of regulation as much as possible. This a great source of problems for the management of businesses.

Le président: J'aimerais aussi revenir sur cette question de la couverture dont M^lle^ MacDonald a parlé la première. Si nous prenons pour acquis que la population de plus de 65 ans va augmenter considérablement et que les travailleurs actifs qui entretiennent le régime de pension de cette population vont se retrouver beaucoup moins nombreux, ne croyez-vous pas que ce serait un bon principe de convaincre cette génération de canadiens de la nécessité de faire plus d'économies en prévision de leurs années de retraite, ce qui leur permettrait, le temps venu, de moins compter sur l'État. A mon sens, cela devrait découler logiquement de la position de votre Chambre de commerce.

Si c'est bien le cas, cette affaire de couverture m'intrigue, car de très nombreux groupes sont venus témoigner devant nous et je me demande parfois si nous entendons bien les gens qu'il faut entendre. La plupart des entreprises avec lesquelles nous avons parlé offrent des régimes de pensions à leurs employés, la majorité d'entre elles. Leurs représentants nous ont dit: Pourquoi nous parler à nous? Nous avons un régime de pensions. Peut-être que vous ne le trouvez pas suffisamment transférable, peut-être qu'il ne protège pas suffisamment de l'inflation à votre goût, mais au moins, il existe. Pourquoi ne pas parler aux entreprises qui n'offrent pas des régimes de pensions à leurs employés? Voilà ce qu'on nous a dit.

Je veux donc vous poser une question, surtout parce que dans l'ensemble, les entreprises que vous représentez sont de petites entreprises; si vous ne voulez pas que les gouvernements imposent des régimes de pensions privés pour alléger le fardeau de la génération suivante, quels sont les encouragements fiscaux que vous souhaiteriez pour améliorer la situation actuelle? Pensez-vous que si le secteur privé ne réussit pas à améliorer ces régimes de pensions d'une façon significative dans certains délais, alors nous devrons prendre des mesures législatives obligatoires? Beaucoup de groupes sont intervenus dans ce sens, pour eux, les regimes de pensions privés n'ont pas donné les résultats voulus et la seule solution est de rendre ces régimes obligatoires.

Qu'en pensez-vous? Faut-il donner aux petites entreprises un certain temps pour améliorer leurs régimes de pensions?

Mr. C. Langlois: Mr. Chairman, the idea of convincing today's workers to save for their retirement is very sound and

[*Text*]

retraite, c'est certainement un but très louable que nous devons tous poursuivre, tant vous, élus, que nous, représentants de groupes d'intérêt particulier. Je pense que c'est un sujet qui est extrêmement important.

As far as private businesses are concerned, and the ones that do not have any pension plans or offer a pension plan to their people, the situation is improving, from what we can see in our membership. More and more medium-sized businesses have access to a pension plan and they provide some type of future protection for their people. It is always related to the size of the business and to their capacity to pay, of course.

Vous avez mentionné les *tax incentives*. J'aimerais demander à M. Guérard ou aux autres qui m'entourent ce qu'ils en pensent. Le gouvernement pourrait-il prévoir des *incentives* quelque part? Monsieur Guérard? Monsieur Lemieux?

The Chairman: On the question of other business groups who have recommended that the government basically, rather than mandating anything in the private pension plan area, use the tax incentives to try to get small businesses to provide pension plans for their employees—from your standpoint, if we make those recommendations, should they be tied to increases in coverage? In other words, if you do not significantly improve it for your employees there should not be improvements, tax incentives, to employers for retirement purposes. Does that fundamentally fit with your thinking?

M. Guérard: Je peux peut-être attirer votre attention sur certains points qui sont dans le mémoire et qui, je pense, concernent la préoccupation que vous exprimiez. On a parlé, il y a quelques minutes, de trouver des moyens pour encourager les employés à plus faible revenu à participer à un régime de retraite en évitant que cela leur fasse perdre le supplément de revenu garanti. Ces employés à plus faible revenu sont souvent, dans une forte proportion, des employés de petites ou moyennes entreprises. S'il y a un intérêt plus grand ou une résistance moins grande . . . En fait, la résistance à la mise en vigueur d'un régime de retraite dans une entreprise ne vient pas uniquement ni toujours de l'employeur; ce sont souvent les employés eux-mêmes qui n'ont pas été suffisamment éduqués sur la nécessité d'un régime de retraite ou qui, à la lumière d'expériences de parents et amis, se rendent compte qu'ils ne gagnent rien à participer à un régime de retraite.

• 1730

Alors, si on renverse cette pression-là et qu'il existe une demande de la part des employés pour avoir une couverture de retraite . . . Je pense que les entreprises ont toujours eu tendance à s'adapter aux forces du marché lorsqu'il y a plus grande demande, quand il y a plus grande offre. Cela était un des points suggéré qui, croyons-nous, pourrait accélérer la couverture dans les petites et moyennes entreprises.

On est également, dans notre mémoire, pour l'institution des comptes de pensions enregistrés comme étant un moyen pour faciliter dans les petites et moyennes entreprises l'institution de régimes de retraite, et cela correspond effectivement à un encouragement sur le plan fiscal pour que ces entreprises-là puissent, plus facilement, y avoir accès. M. Létourneau a

[*Translation*]

deserves as much exposure as possible through the efforts of elected representatives like yourself and particular interest groups like ourselves as well. This is a very important move.

Quant aux entreprises privées, et celles qui n'ont pas de régime de pensions tout comme celles qui en ont un, la situation s'améliore, c'est ce que nous constatons chez nos membres. De plus en plus, les entreprises moyennes peuvent accéder à un régime de pensions et offrent à leurs employés une protection quelconque pour l'avenir. Evidemment, cela est toujours proportionnel à l'importance de l'entreprise, à ses moyens financiers.

You mention tax incentives. I should like to know what Mr. Guérard and the others around me think of it. Mr. Guérard, Mr. Lemieux, do you think that the government would be well advised to give incentives somewhere?

Le président: À propos des autres groupes du secteur privé qui ont recommandé d'obliger les petites entreprises à offrir des régimes de pensions à leurs employés grâce à des encouragements fiscaux et non pas à des mesures obligatoires, si nous choisissions de recommander ces encouragements, faudrait-il les lier aux augmentations de couverture? Autrement dit, si vous n'améliorez pas de façon significative la situation de vos employés à la retraite, vous n'avez pas droit à ces encouragements fiscaux. Êtes-vous d'accord avec cette position?

Mr. Guérard: I might draw your attention to several points in our presentation on this very subject. A few moments ago, we were talking about means of convincing the workers with lower wages to join a pension plan provided they do not lose the guaranteed income supplement. Most of these people are employed by small or medium businesses. If the people are more interested, if there is less resistance . . . , in fact, the employer is not always the one who resists the creation of a pension plan. Very often, the workers themselves oppose the resistance because no one taught how important a pension plan was or because relatives told them that a retirement plan was useless.

If we find a way to lessen this resistance, if the employees themselves ask for a pension plan . . . very often, business tends to lean with the market forces, to go with the demand when it rises, to go with supply when it is on the rise. This is one suggestion which could very well hasten coverage in the small and medium businesses.

In our brief, we are also advocating the creation of registered pension accounts as a means of helping the small and medium businesses to create pension plans. This can be compared to a tax incentive. Mr. Letourneau told you a moment ago that until very recently, there were stumbling blocks, at least in Quebec. From what I know, it is not the only

[*Texte*]

mentionné, il y a quelques instants, le fait que jusqu'à tout récemment, il y avait des obstacles, du moins au Québec; et d'après ce que je sais, ce n'est pas la seule province où il y a de ces obstacles-là, pour organiser des régimes multi-employeurs ou des régimes où les employés de plusieurs entreprises peuvent être regroupés. Alors au niveau de la réglementation, et même au niveau de l'impôt, il y aurait un certain nombre de difficultés de ce côté-là. Et vous avez un certain nombre d'endroits où la motivation pour mettre en vigueur un régime de retraite est peut-être très près du point d'équilibre. Alors, cela ne prend pas beaucoup d'obstacles ou cela ne prend pas beaucoup de raisons dans ces cas-là pour que les gens disent: Bon . . . on mettra un régime de retraite en vigueur quand la Régie des rentes ou le ministère du Revenu auront fait le ménage dans leur réglementation et que ce soit plus facile de le faire.

Alors je crois que ces mesures-là sont de nature à avoir un effet «facilitatif», et on est dans une économie de marché! Si les différentes entreprises aux alentours commencent à avoir plus de régimes de retraite, il y aura un effet d'entraînement. Déjà, on peut se rendre compte que la popularité des régimes de retraite, dans certains secteurs d'activités, ou dans certaines régions géographiques, est surtout fonction du fait qu'il existe un régime de retraite dans telle ou telle entreprise, qui est parfois une plus grande entreprise, et qui joue un rôle moteur vis-à-vis des autres. Les employés voyant qu'il y a un régime de retraite, et que ça donne de bons résultats, font des pressions sur leur employeur pour qu'il leur en fournisse un. Il est bien sûr, qu'en 1983, le marché de l'emploi étant ce qu'il est, cette pression-là n'est pas très forte. Mais je pense qu'il faut voir les régimes de retraite dans une perspective à plus long terme. Et avec le niveau actuel d'incitatifs fiscaux, vous avez une expansion considérable de la couverture des régimes privés. Cette expansion a ralenti vers les dernières années, mais on était dans des circonstances économiques différentes.

Alors, il s'agit simplement d'extrapoler les tendances où il y avait une plus forte couverture; si vous ajoutez un certain nombre de forces — il y en a deux ou trois qui sont recommandées dans le mémoire — vous allez aider à accélérer ce processus. Et dans une économie de marché, il y a un effet de boule-de-neige. Quand à peu près tout le monde a des régimes de retraite, la concurrence sur le marché de la main-d'oeuvre fait en sorte que les autres aussi en ont.

En français, nous avons des expressions . . . En anglais vous dites: *keep up with the Joneses*! Cela marche aussi dans le domaine des régimes de retraite.

The Chairman: My last question is this—I just want your viewpoint, from the Chamber of Commerce sector. A lot of people who have come before us have suggested that the emerging work patterns did not exist in their father's generation; that a new lifestyle was emerging. For instance, they quoted the 40% or 42% divorce rate. The work pattern that is emerging is one in which the workforce is going to have to be much more mobile. In his quest for his income, the worker may be more subjected to part-time employment, or at least to work sharing, and to some extent may expect to have a higher

[*Traduction*]

province where there are stumbling blocks in the way of creating multiemployer plans or plans open to the employees of several businesses. There is a number of problems at the level of regulation and even at the level of taxes. In some places, motivation for the creation of a pension plan is very near the breaking point. Therefore, it does not take a very big stumbling block for people to say: Well, we shall have a pension plan when the *Régie des rentes* or the Department of Revenue have cleaned up their act and things are easier.

Such measures should facilitate things and we are in a market economy! If more businesses start getting pension plans, others will emulate them. Already we can see that in some fields of activity or in several geographic regions, the popularity of pension plans stems from the fact that such and such business has a pension plan; very often, it is a bigger business, and it leads the way for the others. The workers of the region seeing that there is a pension plan and seeing that it gives good results, start to pressure their employers to have one of their own. Of course, in 1983, the work market being what it is, such pressures are not very powerful. But we must see pension plans in the longer term. With today's tax incentives, private plans are getting much wider. There has been a slowdown in the last few years, but the economic climate was different.

You only need to project this evolution where the coverage was stronger; if you add to this a certain number of forces—we have two or three recommendations in our brief—you will cause the movement to pick up speed. And in any market economy, there is a snowball effect. When most everybody has a pension plan, competition on the manpower market forces everyone else to have one.

In French we have a saying . . . in English you say: Keep up with the Jones's! This is true also in the field of pensions.

Le président: Une dernière question; c'est le point de vue de la Chambre de commerce que j'aimerais entendre. Beaucoup de gens sont venus nous dire que les schémas de travail qu'on commence à voir aujourd'hui n'existaient pas du temps de leur père, qu'un nouveau style de vie était en train de se créer. Par exemple, ils ont parlé du taux des divorces de 40 ou 42 p. 100. Les schémas de travail qui émergent forceront la main-d'oeuvre à une bien plus grande mobilité. À la recherche d'un revenu, le travailleur sera peut-être forcé d'accepter des emplois à temps partiel, ou du moins de partager un emploi, et dans une certaine mesure, il devrait s'attendre dans un avenir

[*Text*]

degree of unemployment in the foreseeable future than has existed up until now.

As a result, many have suggested that the pension system best suited to that kind of emerging pattern would be a money-purchase one. To some extent, they caution my committee's recommendations along the lines of regulations dealing with that new, emerging work pattern. Some have suggested that despite the fact that the money-purchase plan better suits that kind of emerging work pattern, to the employee it is not the best kind of plan. In other words, they would prefer defined benefits, suggesting that years ago, apparently, when pensions, from an historical perspective, began to become a part of the compensation package, they were originally money-purchase ones. Because money-purchase was not the carrot, or incentive, to keep employees, they gradually—both employee and employer groups . . . went, in a vault, toward the defined benefit plans.

Do you have any comment on that? Do you have a feel for what the committee should be doing with regulations? In other words, would you caution us on putting more pressure towards money-purchase? Or do you feel that in the long run a money-purchase world can accommodate most of the goals of pension reform?

M. Guérard: Si vous me permettez, monsieur le président, j'aimerais peut-être vous suggérer de répondre à votre question demain matin.

Le président: Bon! Très bien.

M. Guérard: Cela étant impliqué dans la préparation d'un autre mémoire, c'est une question à laquelle nous répondrons très précisément. Alors, je me permettrais d'y répondre avec des chiffres et des données à l'appui, de façon plus efficace.

Je crois que ce qui est inclus dans le mémoire de la Chambre à ce sujet-là . . .

Le président: D'accord. Vous avez raison.

M. Guérard: On devrait laisser plus de flexibilité aux gens de choisir le type de régime qui leur est le plus convenable.

Maintenant, dans un autre mémoire on discute des avantages et des inconvénients de l'un ou l'autre type, ce qui me permettrait de répondre plus précisément à votre question.

Le président: D'accord.

M. Létourneau: Monsieur le président, la Chambre n'a pas de politique spécifique sur cette question que vous soulevez et d'une façon générale, dans des questions de ce genre, nous croyons que les forces du marché dessinent finalement les meilleures solutions. Et nous craignons les solutions imposées par décret gouvernemental parce que l'expérience nous a montré qu'elles ont souvent des effets pervers. C'est-à-dire que, par exemple, on peut penser améliorer la situation d'un côté mais tout à coup on s'aperçoit qu'il y a des choses auxquelles on n'avait pas pensé, et qui se passent; comme par exemple si le gouvernement décrétait l'imposition obligatoire des régimes supplémentaires de retraite, supposons que cela créerait du chômage, parce que ça mettrait des employeurs . . . Enfin ce serait la paille qui a brisé le dos du chameau, ou la goutte qui a

[*Translation*]

proche à une plus grande incidence de chômage que par le passé.

Dans ces conditions, beaucoup nous ont dit que le régime de pensions le mieux adapté à ce nouveau schéma de travail était un régime à cotisations fixées d'avance. Dans une certaine mesure, ils mettent le comité en garde contre ces nouveaux schémas de travail. Certains nous ont dit que les régimes à prestations indéterminées étaient mieux adaptés à ces nouveaux schémas de travail, mais que pour les employés, ils ne constituaient pas la meilleure solution. Autrement dit, ils préféraient des prestations déterminées, ajoutant qu'à l'origine, il y a des années, quand on a commencé à adopter ces dispositions, elles offraient en réalité des prestations non déterminées. Parce que les prestations non déterminées n'étaient pas la carotte, l'encouragement qui servait à garder les employés, progressivement les groupes d'employés et d'employeurs ont fini par préférer les régimes à prestations déterminées.

Que pouvez-vous nous dire de cela? À votre avis, quelle devrait être notre position face à la réglementation? Autrement dit, est-ce que vous nous mettriez en garde contre un élargissement des régimes à prestations non déterminées? Pensez-vous au contraire qu'à long terme un régime à prestations non déterminées permettra d'atteindre la plupart des objectifs de la réforme des pensions?

Mr. Guérard: Mr. Chairman, if you have no objections, I should like to answer your question tomorrow morning.

The Chairman: Well! Very well.

Mr. Guérard: Another brief is being prepared and in this brief you will find a very precise answer to this question. Therefore, with the precise figures and thoughts, I should be able to answer your question much better.

I believe that what is included in the board of trade's brief . . .

The Chairman: Very well. I agree.

Mr. Guérard: People should be free to choose whatever plan they prefer.

Now, there is another brief where we discuss the advantages and the drawbacks of both kinds and it would give a much more precise answer to your question.

The Chairman: Very well.

Mr. Letourneau: Mr. Chairman, the board does not have a specific policy concerning this and, generally speaking, in matters such as this, we believe that the forces of the market naturally tend to the best solutions. We do fear government regulations because in our experience their effect is very often negative. Very often, one is trying to improve the situation on one side, but suddenly it becomes clear that there are other side effects that had not been foreseen. If, for example, the government were to impose mandatory supplementary retirement plans, it could well create more unemployment because employers . . . it would be the straw that broke the camel' s back or the proverbial drop for an employer whose peril stretched his financial capacity to the limit.

[*Texte*]

fait renverser le verre.., pour un employeur qui était rendu au bord de ses capacités de rémunérer ses employés.

Il y a toutes sortes de choses que l'on ne prévoit pas, qui se passent à ce moment-là. Donc je donne une réponse un peu dans le sens de votre question. Vous avez dit . . .

• 1740

The Chairman: Mr. Létourneau, believe you me, as Miss MacDonald has said, it would be interesting if we could arrange . . . I think if I had to do the task force all over again, I would prefer a different mix to the way in which we have had the groups present their briefs. For instance, yesterday afternoon we had almost all business and this morning we have had almost all senior citizens' groups, in a row. I think had we mixed them, they would have stayed in the room for at least a half hour in the transition between groups, to have a bit of dialogue. Clearly you view this issue differently from labour, and differently from seniors and other interest groups.

What we are going to have to do, of course, is sift the evidence and make decisions —not based on perceptions, but on some of the realities. I think it is fair enough to say that we are going to have to be aware of the cost implications of anything in pension reform.

I think I have said this to business groups as well. If I were to go back to 1963 and read all the briefs presented by business groups prior to the introduction of the Canada Pension Plan in 1966, at that time the same fears were there, that business could not afford any kind of pension system. I am just suggesting that we are going to be aware of the costs. If it is of any help to you, the Mercer report, which was commissioned by the Business Committee on Pension Policy—they have done a pretty fair analysis of the cost implications, and there is no doubt that we are going to be using it as a base. We certainly want to make sure that whatever figures we have on recommendation for pension reform, we have basic agreement by the business community about impact of cost on payroll.

We have to be careful in our recommendations that we do not upset market balances in the country, which comes down of course to some of the design questions on pension plans which we will get into tomorrow morning. All of these things of course will be part of the parameters for discussion when we go in camera in the next two weeks to try to sift and put together the report.

I certainly appreciate the work done by the chamber and other business groups. I would suggest that when we are finished, if most of the recommendations are enacted by

[*Traduction*]

There are many unforeseen factors in a situation of this kind. And if I can answer your question in the spirit it was asked, you said . . .

Le président: Monsieur Létourneau, croyez-moi, je vous en conjure, comme disait M^lle^ MacDonald, il serait très intéressant de pouvoir nous arranger . . . Si nous devions refaire notre programme d'audiences, je m'y prendrais certainement autrement pour la comparution des témoins. C'est ainsi que hier après-midi nous avons entendu presque seulement des représentants du monde des affaires, et ce matin ce sont les délégués des personnes âgées qui se succèdent. Si nous avions fait alterner les uns et les autres ils seraient restés au moins une demi-heure dans la salle pour attendre leur tour, ce qui les aurait certainement incités à discuter. De toute évidence votre point de vue sur la question est différent de celui des employés et ouvriers, mais également des personnes âgées ou de certains autres groupes d'intérêt.

Ce que nous allons devoir faire, bien sûr, c'est trier les témoignages, et prendre ensuite nos décisions, non pas à partir d'impressions, mais en nous appuyant sur des faits. Je pense que nous pouvons déjà dire que nous devrons tenir compte du facteur coût pour tout ce qui concerne une réforme des pensions.

Je pense l'avoir également dit à certains groupes d'hommes d'affaires. Si nous nous reportions à 1963 et lisions tous les mémoires qui ont été présentés par des groupes d'hommes d'affaires, avant que le Régime de pensions du Canada ne soit institué en 1966, on s'apercevrait qu'ils avaient les mêmes craintes, à savoir que l'entreprise ne pouvait certainement pas assumer les coûts qu'un régime de pensions entraînait. Je répète donc que nous allons devoir tenir compte du facteur coût. Si cela peut vous aider, le rapport Mercer, fait à la demande du Comité d'hommes d'affaires sur les pensions, a fait une bonne analyse de la question, et nous allons certainement nous y reporter. Quels que soient les chiffres dont nous nous servirons pour nos recommandations en matière de réforme des pensions, nous nous assurerons que nous sommes d'accord avec les entreprises et le monde des affaires sur ce que cela signifiera en matière de coûts salariaux supplémentaires.

Dans nos recommandations, dans les propositions de modèles de régimes de pensions que nous ferons, et dont il sera question demain matin, nous devrons toujours veiller à ne pas bouleverser les mécanismes et équilibres de marché. Tous ces éléments entreront en ligne de compte, ils se retrouveront dans les paramètres dont nous discuterons à huis clos au cours des des deux semaines qui viennent, lorsque nous analyserons et évaluerons tous ces mémoires qui serviront à l'élaboration de notre rapport.

J'apprécie beaucoup le travail fait par la Chambre de Commerce et par d'autres groupes d'hommes d'affaires. Je pense que lorsque nous aurons fini, au cas où la plupart des recommandations seraient effectivement adoptées par les

[*Text*]

legislative assemblies, provincial or the federal government, we will have a better pension system for Canadians.

Thank you for coming.

We are adjourned until 9.00 a.m. tomorrow morning.

[*Translation*]

assemblées législatives des gouvernements provinciaux et fédéral, les Canadiens auront à leur disposition un régime de pensions meilleur.

Merci d'être venus.

La séance est levée jusqu'à 9 heures demain matin.

APPENDIX ''PERE-7''

EVIDENCE OF THE QUEBEC FEDERATION OF LABOUR

BEFORE

THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON PENSION REFORM

19 OCTOBER 1983

INTRODUCTION

The Quebec Federation of Labour (QFL) has always been interested in income security for the elderly. In 1979 and 1978, we submitted joint briefs along with other labour organizations to demand changes in private and public pension plans.

In June 1980, over 400 delegates from various QFL union affiliates met for a three day symposium on the topic TAKING YOUR RETIREMENT IN HAND.

Finally, our November 1981 congress voted in favour of a policy statement on retirement and early retirement in Quebec. This policy statement states clearly that pension reform must involve strenghthening the public plan.

Our members made it clear to us that they did not want an increase in Quebec Pension Plan contributions unless the retirement benefits paid by the public plan were also increased.

The QFL maintains that any approach based on mandatory extension of private pension plans or on improving private plans without improving the Quebec Pension Plan is altogether unacceptable.

What our members want is a public plan that provides all workers with a pension that is high enough to keep them from suffering a significant drop in living standard at retirement, and that maintains or even improves the living standard throughout retirement.

* * * * * * * * * * * * * *

THE CURRENT SITUATION IS UNACCEPTABLE

It was an analysis of the current living conditions of pensioners that let the participants in our symposiums and our congress to demand reform. Our delegates find the current situation shocking and ask us to denounce it on their behalf.

In 1981, 61% of single persons in Canada aged 65 and over lived below the Statistics Canada poverty line. Three-quarters of these poor were women. According to the federal government Green Paper, when the wealthiest 4% of the elderly population is excluded--those with incomes over $25,000--the average income for the elderly in 1979 was only $6,290.

No one can live decently and with dignity in retirement with this level of income.

Also according to statistics given in the federal governement Green Paper, income from public plans accounted for approximately 60% of the total income of those aged over 65 with an income, despite the fact that the public plans are weak.

It is also clear, since they account for only 15% of retirement income, that the private retirement plans have not played a satisfactory role in complementing the public plans in our relatively State-free system.

In fact only 44% of all workers are covered by private plans, most of which do not have indexed deferred pensions and retirement pensions or portability of funds from one plan to another; workers who change jobs often or who have gaps in service, especially women and young workers, are very poorly protected by these plans.

Few who retire or who retire early are free of financial worries, and the high rates of inflation we have experienced in recent years have made the problem particularly acute.

All the financial problems faced by pensioners and the attendant brutal change in their lifestyle give rise to stress and adjustment problems that make them feel useless and like second-class citizens.

Our union federation cannot accept such a situation. We believe that action should be taken very soon because a country such as Canada ought not to accept that its elderly should be treated in this manner. There have been enough reports, Parliamentary committees, conferences and other committees dealing with this matter; it is now time to act to set things right.

The QFL demands a genuine retirement policy; without government action, the situation will not improve. We have always held that retirement income should be high enough to allow a full and active life.

We demand a public retirement plan that provides all workers with a pension high enough that they need not suffer a substantial decline in living standard at retirement and that this level should at least be maintained throughout retirement.

We have adopted three criteria to determine the degree to which retirement income is adequate:

1 . Whatever the pre-retirement income, retirement income should be above the poverty line.

2 . Retirement income should be high enough in comparison to the beneficiary's pre-retirement income for the retirement not to involve a drastic drop in living standard. We estimate that approximately 70 to 75% of pre-tax income prior to retirement would achieve this objective because of lower taxes and the elimination of employment-related expenses at retirement.

3 . Retirement income should be indexed. This criterion is a consequence of the first two but it is best to consider it separately in view of what pensioners have had to go through over the past decade. Many expected a reasonable income only to find that inflation had eaten away their meagre earnings.

It is on the basis of these criteria combined with the fact that the private plans did not properly fulfill their complementary function that the QFL insists upon urgent action to improve the public plans.

We ask:

1. That there be a gradual increase from 25% to 50% over the 1983 to 1987 period in the replacement rate for pensionable earnings for earnings below half the maximum, and an increase from 25% to 50% over the 1988 to 1992 period for the second half of the average wage.

2. That there be an immediate adjustment of maximum pensionable earnings to the level of the average industrial wage and that the level be automatically maintained at this level and then gradually raised from 100% to 150% of the average industrial wage from 1988 to 1992.

Our proposal aims first of all at improving the lot of low wage-earners. However, once the reform has been fully implemented, it would make it possible to cover the entire salary of at least 85% of all workers. This is currently the case for automobile insurance and workmen's compensation.

Our pension reform demands are therefore based primarily on improving the public plan. Since 1966 we have been able to see just how effective and simple a mechanism it is. /p.8/ The public plan has a number of features that

make it far superior to the private plans; in effect, the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan eliminate the problems caused by the lack of portability and indexing. They also are better than the private plans for women. Nevertheless, the replacement rate for wage-earners is too low as is the level of maximum pensionable earnings.

Thus we have a satisfactory vehicle with which adequate retirement income protection can be provided. The plan exists already; it covers all workers; it is the only plan that is fully portable for all employers in Quebec and Canada; it provides indexed benefits; and increased benefits do not bring additional administrative costs.

We ask that the minimum guaranteed income be increased for today's elderly. First of all we believe that the level of the Old Age Security pension must be raised. In fact in 1964, OAS represented approximately 20% of the average industrial wage, while today it is only about 14%. The Old Age Security pension should be adjusted by 25% /p.9/ to 17.5% of the average industrial wage. We believe that the level of benefits should also be reviewed every five years to ensure that this level is maintained.

Moreover savings in the Guaranteed Income Supplement resulting from increased QPP/CPP benefits should be re-injected in the form of raising the ceiling on the Guaranteed Income Supplement.

COST OF REFORM

Of course it will be impossible to increase Quebec Pension Plan and Canada Pension Plan benefits without incurring added costs. New funds will have to be injected into QPP/CPP if they are not to run dry by the year 2000. We are aware of the need to increase contributions in the near future and that is why we insist that it should be done within the framework of improving the public plans. When workers are bargaining for improvements to their retirement plan, they know that they will end up paying for them either directly or indirectly, but that doesn't stop them from bargaining for them. They are similarly aware that changes to QPP/CPP will give rise to increased contributions to the plan.

However increased contributions must be accompanied by higher benefits for all contributors. The two are inseparable.

In addition, if our proposals were adopted by the various levels of government, the eligibility level for the Guaranteed Income Supplement could be raised since this program would be considerably reduced.

For funding, the COFIRENTES+ report and Denis Lazure's draft bill submitted to the advisory committee on labour and manpower in 1982 included a formula that allowed for building a reserve to be used for demographic fluctuations and changes in economic conditions.

We at the QFL agree that the best formula for funding is one based on intergenerational distribution combined with this reserve principle.

There are a number of other possible ways of effecting this distribution. The CLC and Mr. Lazure in Quebec have put forward a number of proposals on this subject that we find acceptable.

Improvements to the public plans and the new funding formula will require contribution increases that will be acceptable to wage-earners only if they are to be provided with better benefits at retirement than they are receiving now.

It is impossible at the moment to establish what the actual contribution rates will be in years to come, but we do know that the reforms we are putting forward are comparable to the contribution rates for most developed countries, as shown in the table below:

COST OF VARIOUS PENSION PLANS (1)

	Contributor	Employer	Government
France	3.45%	7.70%	None
Germany	9.00	9.00	Subs. app. 16%
Greece	4.75	9.50	Contr. as req.
U.K.	7.75	8.75	18% of cost
Italy	7.15	16.35	Univ. subs.
U.S.	6.13	6.13	Special ben.

We are aware that business competition creates problems but we believe that there is still room in Canada to improve the pension plan in comparison to the costs paid towards pensions by American firms, among others.

IMPROVING THE PRIVATE RETIREMENT PLANS

Even though the QFL's basic views on pension reform revolve around improving the public plan, we believe that private retirement plans do have an important complementary role to play. They could make it possible, for example, to retire earlier, and could also complement the public plans for higher income earners. We nevertheless ask for the following changes:

(1) Table submitted by Senator David Croll at the National Pensions Conference, 31 March 1981.

1. That the right to a deferred pension be vested after two years of service and that contributions should be looked into the plan after two rather than ten years of service for workers over 45.

2. That a central agency be established to collect the funds corresponding to the actuarial value of workers' deferred pensions.

   Before the agency could function, however, a number of technical problems arising from the different funding levels would have to be solved.

3. That an agency be established to guarantee payment of private plan benefits in the event of termination of such plans for any reason.

   This agency, like the one mentioned above, could be a division of an existing organization.

4. That the retirement plans should disclose to the union information about the administration of the fund, including all financial statements and actuarial reports.

5. That where there is a union, participants shall be represented on the pension committee by the union.

6. That all consultants and trustees should answer only to the pension committee (not to the employer) and that they be required by law to act in the best interests of participants and pensioners.

7. That a reasonable interest rate be guaranteed for reimbursement to any employee leaving a firm who is not entitled to a deferred pension. There are still far too many plans that provide interest of only 2 or 3%, which amounts to stealing the savings of participants in these plans.

WOMEN AND REFORM

We applaud the four measures put forward in the Green Paper to improve the treatment of spouses.

We believe that credit-splitting when there is a divorce or after three years of separation would recognize the principle of spouse equality within the family, a principle we have always supported.

A provision making a surviving spouse pension mandatory unless both partners request otherwise. It must be remembered that barely 5% of plans include such a provision and that the surviving spouse is usualy the woman, who often is a homemaker who finds herself very poor when her husband dies.

The only fair provision is to entitle the surviving spouse of a contributor to the full value of the pension, because the imputed pension credits are a form of earnings for deferred consumption.

Finally, eliminating the remarriage clause from benefit provisions to survivors is something we have been asking for a long time; Canada and the provinces should follow Quebec's lead as soon as possible in this connection, since Bill 20 remedied this problem is the QPP.

But we want more than all this in our version of pension reform.

We want to eliminate exclusion from retirement plans on the basis of age and time worked. It should be remembered that women often work only part-time and are thus not covered by the plan.

We also want to see any sex-based discrimination eliminated from retirement plans. This calls for the use of unisex mortality tables. A recent United States Supreme Court decison backs this demand.

We also ask that for the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan, there should be credit-splitting when the younger partner reaches age 65. This credit-splitting could be accompanied by a slight reduction in the surviving spouse pension (from 60% to 50%). This measure would be of special benefit to widows who were never part of the labour force.

CONCLUSION

To conclude, we want to insist on the urgency of implementing the pension measures we recommend. For us it is not a matter of splitting the difference or extending the private plans. The only acceptable reform will involve improving the public plans.

We are aware of the lobbying power of the business sector, which wants to increase its share of capital in independent retirement funds and we trust that your Task Force will not succumb to a shabby and anti-social approach that is simply not interested in the real problems faced by those who retire.

We at the QFL see clearly what is at stake: pensioners must very soon be provided with a decent living standard and continuity with their pre-retirement income if they are to be treated with human dignity, and only immediate improvements to public plans will achieve this objective.

* * * * * * *

1983-10-12

APPENDICE "PERE-7"

REPRESENTATIONS DE LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC

DEVANT

LE GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE SUR LA REFORME DES PENSIONS

LE 19 OCTOBRE 1983

INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs du Québec s'intéresse depuis toujours à la sécurité du revenu des personnes âgées. En 1975 et en 1978, nous sommes intervenus conjointement avec d'autres centrales pour revendiquer des modifications aux régimes privés et public de retraite.

En juin 1980, plus de 400 délégués de divers syndicats affiliés à la FTQ se sont réunis pendant trois jours en colloque sur le thème "PRENDRE EN MAIN SA RETRAITE".

Enfin, notre congrès de novembre 1981 a adopté un énoncé de politique sur la retraite et la préretraite au Québec. Cet énoncé de politique énonce clairement que la réforme des pensions doit se faire par une revalorisation du régime public.

A cet effet, nos membres nous ont clairement signifié qu'ils ne veulent pas d'une hausse des cotisations au Régime de rentes du Québec sans une amélioration des prestations de retraite versées par ce régime public.

Pour la FTQ, toute approche qui privilégierait l'extension obligatoire des régimes privés ou une amélioration des régimes privés sans amélioration du Régime de rentes du Québec est tout à fait inacceptable.

Ce que nos membres désirent, c'est un régime public qui assure à tous les travailleurs une rente qui leur permet de ne pas subir de chute importante de niveau de vie à la retraite et que ce niveau de vie soit au moins maintenu sinon augmenté au cours de toute la période de retraite.

* * * * * * * * * * * * *

LA SITUATION ACTUELLE EST INACCEPTABLE

C'est à partir de l'analyse des conditions de vie actuelles des retraités que les participants à notre colloque et au congrès ont revendiqué des réformes. Nos délégués sont particulièrement offusqués de la situation actuelle et nous ont mandatés pour la dénoncer.

En 1981, 61% des personnes seules au Canada âgées de 65 ans et plus vivaient sous le seuil de la pauvreté établi par Statistiques Canada. Les trois-quarts de ces personnes pauvres étaient des femmes. Selon le livre vert du gouvernement fédéral, quand on exclut le 4% des personnes ayant des revenus de plus de 25,000$, le revenu moyen des personnes âgées n'était que de 6,290,$ en 1979.

Personne ne peut vivre sa retraite dignement et décemment dans de telles conditions.

De plus, selon les statistiques contenues dans le livre vert du gouvernement fédéral, les revenus en provenance des régimes publics représentaient près de 60% du revenu total des personnes âgées de plus de soixante-cinq ans ayant un revenu, et ce, malgré la faiblesse des régimes publics.

Nous pouvons également affirmer que dans une telle situation peu interventionniste de l'état, les régimes privés de retraite n'ont pas joué leur rôle de complément adéquat aux régimes publics puisqu'ils représentent environ 15% des revenus des retraités.

Les régimes privés ne couvrent en effet que 44% de l'ensemble des salariés, la très grande majorité de ces régimes n'offre pas d'indexation des rentes différées et des rentes de retraite, les fonds versés à ces régimes ne sont pas transférables d'un régime à l'autre et les travailleurs qui ont une expérience d'insécurité d'emploi et de discontinuité d'activité de travail sont très mal protégés par ces régimes, en particulier les femmes et les jeunes.

Peu de retraités et de préretraités sont à l'abri de l'inquiétude financière et les hauts taux d'inflation que nous avons connus ces dernières années ont rendu ce problème particulièrement aigu.

L'ensemble des problèmes financiers des retraités de même que le changement brutal de leur mode de vie engendrent des stress et des problèmes d'adaptation qui contribuent à leur donner un sentiment de marginalisation et d'inutilité.

Notre centrale syndicale ne peut accepter une telle situation. Nous croyons qu'il faut agir rapidement parce qu'un pays comme le Canada ne doit pas accepter qu'on traite ainsi les personnes âgées. Il y a eu suffisamment de rapports, de commissions parlementaires, de conférences et de comités sur ce sujet; il est maintenant temps de passer à l'action et de corriger cette situation.

La FTQ revendique une véritable politique de retraite; sans l'intervention gouvernementale, la situation ne pourra se corriger. Nous avons toujours prôné que le revenu à la retraite devrait être suffisant pour permettre une vie pleine et active.

Nous revendiquons un régime public de retraite qui assure à tous les travailleurs une rente qui leur permet de ne pas subir de chute importante de niveau de vie à la retraite et que ce niveau de vie soit au moins maintenu au cours de toute la période de retraite.

Nous avons trois critères qui nous permettent de juger dans quelle mesure les revenus de retraite sont suffisants:

1• Quel que soit le revenu avant la retraite, ce revenu à la retraite doit se situer au dessus du seuil de pauvreté.

2• Le revenu de retraite doit être suffisamment élevé par rapport à celui dont bénéficiait l'intéressé avant la retraite afin que le passage à la retraite n'entraîne pas une forte diminution du niveau de vie. Nous estimons qu'à environ 70% à 75% du revenu avant impôt qui précède la retraite nous atteindrons cet objectif, compte tenu du traitement fiscal particulier et que certaines dépenses inhérentes à l'emploi disparaissent à la retraite.

3• Le revenu de retraite doit être indexé. Ce critère découle des deux premiers mais il est bon de le considérer séparément compte tenu de ce qu'ont dû subir les retraités au cours de la dernière décennie. Plusieurs pensaient obtenir des revenus satisfaisants mais l'inflation est venue ronger leurs faibles gains.

C'est en tenant compte de ces critères et compte tenu que les régimes privés ont mal rempli leur rôle complémentaire que la FTQ exige une amélioration urgente des régimes publics. Nous demandons:

Nous demandons:

1. De hausser graduellement, de 1983 à 1987, le taux de remplacement du salaire assurable de 25% à 50% pour la partie du salaire inférieure à la moitié du maximum et de hausser, de 25% à 50% de 1988 à 1992, le taux de remplacement pour la deuxième partie du salaire moyen.

2. D'ajuster immédiatement le salaire maximum assurable au niveau de salaire industriel moyen et le maintenir automatiquement à ce niveau et de le hausser graduellement de 100% à 150% du salaire industriel moyen durant la période de 1988 à 1992.

Notre proposition vise à améliorer, dans un premier temps, la situation des bas salariés. Cependant, lorsque cette réforme sera complétée, elle permettra de couvrir la totalité du salaire d'au moins 85% des travailleurs. Comme c'est le cas actuellement pour l'assurance automobile et les accidents de travail.

C'est donc par une valorisation du régime public que passe prioritairement notre revendication de réforme des pensions. Depuis 1966, nous avons pu constater l'efficacité et la simplicité de cet outil qui a fait ses preuves. Le régime

public présente une des caractéristiques qui le rend de beaucoup supérieur aux régimes privés; en effet, le Régime des rentes du Québec et le Régime de pension du Canada éliminent les problèmes causés par l'absence de transférabilité et d'indexation. De plus, ils représentent moins de désavantages que les régimes privés pour les femmes. Cependant, le taux de remplacement des salariés est trop faible et le salaire maximum assurable est également trop bas.

Nous avons donc un véhicule adéquat pour assurer une protection suffisante des revenus à la retraite. Ce régime existe déjà, il couvre tous les travailleurs, il est le seul qui assure une pleine transférabilité chez tous les employeurs au Québec et au Canada, il offre des prestations indexées et l'augmentation des prestations n'entraînera pas de frais d'administration supplémentaires.

Nous réclamons une amélioration du revenu minimal garanti aux personnes âgées actuelles. En premier lieu, nous croyons qu'il faille relever le niveau de la pension de sécurité de la vieillesse. En effet en 1964, la pension de sécurité de la vieillesse représentait environ 20% du salaire industriel moyen alors qu'aujourd'hui, il ne correspond qu'à environ 14% de ce salaire. Nous devrions réajuster la pension de sécurité de la vieillesse de 25% de

façon à ce qu'elle représente 17,5% du salaire industriel moyen. Nous croyons qu'il faudrait également reviser le niveau de ces prestations à tous les cinq (5) ans de manière à ce qu'il représente toujours cette proportion.

De plus, les économies réalisées au niveau du Supplément du revenu garanti par l'augmentation des bénéfices du Régime de pension du Canada et du Régime des rentes du Québec devraient être réinjectés sous forme d'un relèvement du plafond du Supplément du revenu garanti.

LE COUT D'UNE TELLE REFORME

Bien sûr, augmenter les prestations du Régime des rentes du Québec et du Régime de pension du Canada ne se fera pas sans coût. Il y a lieu d'injecter de l'argent neuf dans le Régime de rentes du Québec et le Régime de pension du Canada si on ne veut pas voir ces caisses à sec vers l'an 2000. Nous sommes conscients qu'il faille augmenter les cotisations bientôt et c'est pourquoi nous exigeons que ce soit dans le cadre d'une amélioration des régimes publics que cela doit se faire. Les travailleurs savent, quand ils négocient des améliorations à leur régime de retraite, qu'ils doivent en assumer le coût soit de façon directe ou indirecte et ceci ne les empêche pas de négocier de tels avantages. Ils savent aussi que les modifications au RRQ/RPC devront s'accompagner d'une hausse de cotisations au régime.

La hausse des cotisations doit s'accompagner d'une hausse des bénéfices pour tous les travailleurs couverts. Ce sont là deux éléments indissociables.

De plus, dans la mesure où nos propositions seraient adoptées aux différents niveau de gouvernement, il y aurait lieu d'augmenter le seuil du Supplément de revenu garanti puisque ce programme verrait alors une réduction considérable.

Sur le plan du financement, le rapport Cofirente+ et l'avant-projet de loi de Denis Lazure qui a été déposé au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre en 1982, contenaient une formule qui permettrait de bâtir une réserve destinée à prévoir les fluctuations démographiques et conjoncturelles.

Nous sommes d'accord à la FTQ pour une formule de financement par répartition entre les générations tout en conservant ce principe de réserve.

Il existe plusieurs avenues possibles pour réaliser cette répartition. Le CTC et le Ministre Lazure au Québec ont avancé des hypothèses qui nous apparaissent acceptables sur ce sujet.

Les améliorations aux régimes publics et la nouvelle formule de financement nécessiteront des augmentations de cotisations qui ne seront acceptables que si les salariés, lors de leur retraite, en retirent de meilleurs avantages que maintenant.

Nous ne pouvons déterminer, à ce moment, quel sera le taux réel de cotisation dans les années à venir mais nous savons que les réformes que nous proposons se situent, de toute façon, en deça des taux de cotisation des pays développés comme nous le constatons dans le tableau qui suit:

COUT DE DIFFERENTS REGIMES DE PENSION (1)

	Assuré	Employeur	Gouvernement
France	3,45%	7,70%	Aucune
Allemagne	9,00%	9,00%	Sub. d'env. 16%
Grèce	4,75%	9,50%	Contribue au besoin
Royaume-Uni	7,75%	8,75%	18% du coût
Italie	7,15%	16,35%	Sub. globale
Etats-Unis	6,13%	6,13%	Prest. spéc.

(1) Tableau présenté par le Sénateur David Croll à la conférence nationale des pensions, 31 mars 1981.

Nous sommes conscients des problèmes de compétitivité des entreprises et nous croyons qu'il y a encore de la marge au Canada dans l'amélioration du régime de pension par rapport au coût que supportent les entreprises américaines entre autres.

L'AMELIORATION DES REGIMES PRIVES DE RETRAITE

Même si la toile de fonds de la réforme, telle que souhaitée par la FTQ, se situe au niveau de l'amélioration du régime public, nous considérons que les régimes privés de retraite ont un rôle complémentaire important à jouer. Ils permettront, par exemple, des prises de retraite à des âges inférieurs, serviront de complément aux régimes publics pour les tranches supérieures de revenus. Nous demandons toutefois les modifications suivantes:

1. Que le droit à une rente différée soit acquis après deux (2) ans de service et que le moment où les cotisations doivent être laissées dans le régime soit établi à deux (2) ans plutôt que 10 ans de service pour les travailleurs qui sont âgés de plus de 45 ans.

2. Qu'il y ait création d'un organisme central chargé de recueillir les fonds correspondant à la valeur actuarielle des rentes différées des travailleurs.

Avant la mise en marche de cet organisme, il faudra toutefois régler certains problèmes techniques à cause des divers degrés de capitalisation des caisses.

3. Création d'un organisme chargé de garantir le paiement des prestations des régimes privés en cas de terminaison des régimes pour quelque raison que ce soit.

   Cet organisme, de même que le précédent, pourraient être des divisions d'organismes existants.

4. Les régimes de retraite devraient prévoir la divulgation au syndicat des modalités des régimes et de tous les rapports financiers et rapports actuariels.

5. La représentation des participants, par l'intermédiaire de leur syndicat, là où il en existe, soit obligatoire au Comité de retraite.

6. Tous les consultants et fiduciaires devraient avoir à répondre seulement au comité de retraite (et non à l'employeur) et devraient avoir l'obligation par la loi d'agir dans le meilleur intérêt des participants et ses retraités.

7. Garantir un taux d'intérêt raisonnable sur les remboursements quand l'employé quitte une entreprise sans avoir droit à une rente différée. Il y a trop de régimes qui prévoient encore des taux d'intérêt de 2% ou 3%; c'est du véritable vol de l'épargne des participants à ces régimes.

LES FEMMES ET LA REFORME

Nous applaudissons aux quatre mesures contenues dans le livre vert pour améliorer le traitement réservé au conjoint.

Nous croyons en effet que le partage des gains à la dissolution du mariage ou après une séparation de trois ans fait reconnaître le principe d'égalité des conjoints dans la famille, principe que nous revendiquons depuis toujours.

Une disposition rendant obligatoire une rente de conjoint survivant sauf s'il y a renonciation des deux conjoints est essentielle. Rappelons qu'à peine 5% des régimes ont une telle provision et que le conjoint survivant est la femme dans la majorité des cas et que souvent, elle était au foyer et se retrouve dans un état de pauvreté dès le décès de son mari.

La disposition permettant au conjoint survivant d'un membre décédé avant la retraite de recevoir la valeur intégrale de la pension de celui-ci ne rend que justice, puisque la valeur acquise de cette rente est une forme de rémunération pour consommation différée.

Enfin, l'élimination de la clause de remariage dans les dispositions de prestations aux survivants était une demande faite depuis longtemps et où le Canada et les provinces devraient rapidement suivre l'exemple du Québec en cette matière puisque la loi 20 a corrigé ce fait pour la R.R.Q.

Mais nous demandons plus que ça dans notre réforme.

Nous voulons éliminer les exclusions des régimes de retraite en fonction de l'âge et du temps travaillé. Rappelons que souvent les femmes occupent des emplois à temps partiel et ne sont pas couvertes par le régime.

Nous voulons également que toute discrimination fondée sur le sexe soit éliminée dans les régimes de retraite. A cette fin, nous demandons l'emploi de tables de mortalité unisexe. D'ailleurs, une récente décision de la Cour Suprême des Etats-Unis va dans le sens de cette revendication.

Nous demandons également qu'en ce qui concerne le Régime de pension du Canada et le Régime des rentes du Québec, qu'il y ait partage des crédits de rente dès que le plus jeune membre du couple atteint l'âge de 65 ans. Un tel partage pourrait s'accompagner d'une légère réduction de la rente de conjoint survivant (de 60% à 50%). Cette mesure avantagerait particulièrement les veuves n'ayant jamais fait partie de la population active.

CONCLUSION

En terminant, nous désirons insister sur l'urgence d'opérer la réforme que nous proposons. Pour nous, il n'est pas question de couper la poire en deux ni d'extentionner les régimes privés. La seule réforme acceptable passe par une valorisation des régimes publics.

Nous connaissons le puissant lobbying des milieux d'affaires qui veulent améliorer leur réservoir de capitaux dans les caisses de retraite indépendantes et nous espérons que votre Groupe de travail ne succombera pas à une approche aussi mesquine et anti-sociale qui fait fi des véritables problèmes des personnes à la retraite.

Pour nous de la FTQ, l'enjeu est clair: il faut rapidement assurer aux retraités un niveau de vie décent et une continuité avec leurs salaires d'avant la retraite, dans la perspective de redonner aux personnes âgées une véritable dignité humaine et c'est seulement une valorisation immédiate des régimes publics qui peut nous garantir cet objectif.

* * * * * * *

1983-10-12

From "L'Association québécoise pour la défense des retraités et des pré-retraités (AQDR)":

Yvette Brunet, President;

Jean Plamondon, Vice-President;

Gabrielle Lapalme, Secretary;

Louis Plamondon, Consultant.

From "La Fédération des associations des familles monoparentales du Québec":

Diane Gagné, Director General;

Ruth Rose-Lizée, Consulting Economist.

AFTERNOON SITTING

From "La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)":

Fernand Daoust, Secretary-General;

Jean-Guy Frenette, Director of Research;

Réal W. Lafontaine, "*Union des employés de service*";

Clément Godbout, Québec Director;

Emile Vallée, Research Director, Metallurgical Union;

Carole Gingras-Larivière, Status of Women Service, FTQ.

From "La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)":

Alice Gagnon, Vice-president;

Jacques Tremblay, Director of Labour Relations Program;

Richard Langlois, Adviser, Economic Research;

Rosette Côté, Committee on the Status of Women;

Pierre Blouin, Member, Professional Union of the Government of Québec;

Christian Payeur, Union Adviser.

From "La Chambre de Commerce de la province de Québec":

Charles Langlois, President;

Jean-Paul Létourneau, Executive Vice-President;

Marcel J.B. Tardif, Director-General of Public Affairs;

Yves Guérard, Chairman, Pension Committee;

Pierre Lemieux, Economic Adviser.

De l'Association québécoise pour la défense des retraités et des pré-retraités (AQDR):

Yvette Brunet, président;

Jean Plamondon, vice-président;

Gabrielle Lapalme, secrétaire;

Louis Plamondon, conseiller.

De La Fédération des associations des familles monoparentales du Québec:

Diane Gagné, directeur général;

Ruth Rose-Lizée, conseiller en économie.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

De La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ):

Fernand Daoust, secrétaire général;

Jean-Guy Frenette, directeur de la recherche;

Réal W. Lafontaine, Union des employés de service;

Clément Godbout, directeur du Québec;

Émile Vallée, directeur de la recherche, «*Metallurgical Union*»;

Carole Gingras-Larivière, «*Status of Women Service*», FTQ.

De La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ):

Alice Gagnon, vice-présidente;

Jacques Tremblay, directeur du Programme des relations de travail;

Richard Langlois, conseiller, recherche en économie;

Rosette Côté, Comité sur le statut de la femme;

Pierre Blouin, membre, Syndicat professionnel du Québec;

Christian Payeur, conseiller du Syndicat.

De la Chambre de commerce de la province de Québec:

Charles Langlois, président;

Jean-Paul Létourneau, vice-président exécutif;

Marcel J.B. Tardif, directeur général des affaires publiques;

Yves Guérard, président, Comité des pensions;

Pierre Lemieux, conseiller économique.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From "La Coalition pour une retraite décente":

Denyse Rochon, President;

Yvette Brunet, "*Association québécoise pour la défense des retraités et pré-retraités (AQDR)*";

Rosette Côté, "*Centrale de l'enseignement du Québec (TFQ)*";

Fernand Daoust, "*Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)*";

Denise Destrempes-Marquez, Co-ordinator.

From "La Fédération de l'Age d'or du Québec":

François-U. Roux, President;

Patrice Tardif, Past President;

Rita Cambron, Research Officer;

Gaetane Riendeau-Leclerc, AQDR, Hochelaga-Maisonneuve.

From "L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)":

Lise Paquette, General President;

Marie-Claire Lussier, Author of the brief;

Lise Houle, Information Officer.

(*Continued on previous page*)

De La Coalition pour une retraite décente:

Denyse Rochon, président;

Yvette Brunet, Association québécoise pour la défense des retraités et pré-retraités (AQDR);

Rosette Côté, Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ);

Fernand Daoust, Fédération des travailleurs du Québec (FTQ);

Denise Destrempes-Marquez, coordonnatrice.

De La Fédération de l'Âge d'or du Québec:

François-U. Roux, président;

Patrice Tardif, ancien président;

Rita Cambron, agent de recherche;

Gaétane Riendeau-Leclerc, AQDR, Hochelaga-Maisonneuve.

De l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS):

Lise Paquette, présidente générale;

Marie-Claire Lussier, auteur du mémoire;

Lise Houle, agent d'information.

(*Suite à la page précédente*)

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 37

Thursday, October 20, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 37

Le jeudi 20 octobre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Pension Reform

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

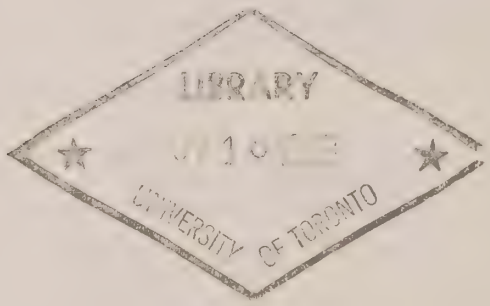
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

23329—1

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan
Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, OCTOBER 20, 1983
(86)

[*Text*]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:04 o'clock a.m. this day, at Montréal, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*) and Mr. Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.C. Wolfson, Research Associate; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: *From "Le Groupe Sobeco Inc."*: Yves Guérard, F.S.A., F.I.C.A., F.C.A.; Jean-L. Gauvin, F.S.A., F.I.C.A.; Yvon Pouliot, F.S.A., F.I.C.A., F.C.A.. *From the National Council of CN Pensionners Associations*: Richard W. Worraker, Chairman; J.W. Graham MacDougall; Douglas H. Fullerton; George P. Bouchey; Gordon Foster; Alfred Paolucci; Paul H. Gignac. *From the Canadian Paperworkers Union*: James M. Buchanan, President; Serge Lord; Don Lee, Consultant. *From "L'Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal"*: Jacques Perron, President; Réjean Landry, Vice-President; Louise-Andrée Gauthier, Legal Counsel. *From Bell Canada*: John E. Sinclair, Executive Vice-President (Administration); Reginald H. Hewitt, Assistant Vice-President (Salary & Benefits); André LeBel, Director—Benefits & Secretary—Employees' Benefit Committee.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income System contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(87)

The Special Committee on Pension Reform met at 2:00 o'clock p.m. this day, at Montréal, Québec, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens and Mr. Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.C. Wolfson, Research Associate; J. Parr, Special Assitant.

Witnesses: *From the Financial Executives Institute Canada*: Kenneth H. Smith, President; George Henthorn, Vice-Chairman, FEI Canada and Vice-President, Comptroller, Bell Canada; Cecil G. White, Chairman, FEI Canada Employee Benefits Committee and Vice-President, Metropolitan Life Insurance Co.; William E. Hewitt, Member, FEI Canada Employee Benefits Committee and Manager, Pension Investments, Imperial Oil Limited. *From "L'Association des*

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 20 OCTOBRE 1983
(86)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h04, à Montréal, au Québec, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, M^me^ Killens, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*) et M. Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de la recherche; M.C. Wolfson, adjoint de recherche; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *Du Groupe Sobeco Inc.*: Yves Guérard, F.A.S., F.I.C.A., F.C.A.; Jean-L. Gauvin, F.S.A., F.I.C.A.; Yvon Pouliot, F.S.A., F.I.C.A., F.C.A. *Du «National Council of CN Pensioners Associations»*: Richard W. Worraker, président; J.W. Graham MacDougall; Douglas H. Fullerton; George P. Bouchey; Gordon Foster; Alfred Paolucci; Paul H. Gignac. *De la «Canadian Paperworkers Union»*: James M. Buchanan, président; Serge Lord; Don Lee, conseiller. *De l'Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal*: Jacques Perron, président; Réjean Landry, vice-président; Louise-Andrée Gauthier, conseiller juridique. *De Bell Canada*: John E. Sinclair, vice-président exécutif (administration); Reginald H. Hewitt, vice-président adjoint (salaires et avantages); André LeBel, directeur des avantages, et secrétaire du «*Employees' Benefit Committee*».

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^er^ mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h30, le Comité suspend les travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(87)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 14 heures à Montréal, au Québec, sous la présidence de M. Vince Dantzer (vice-président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, M^me^ Killens et M. Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.C. Wolfson, adjoint de recherche; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: *De la «Financial Executives Institute Canada»*: Kenneth H. Smith, président; George Henthorn, vice-président; FEI Canada et vice-président, contrôleur, Bell Canada; Cecil G. White, président, «*FEI Canada Employee Benefits Committee*», et vice-président, la *Metropolitan*, compagnie d'assurance-vie; William E. Hewitt, membre, «*FEI Canada Employee Benefits Committee*» et directeur, «*Pension Investments, Imperial Oil Limited*». *De l'Association des*

femmes collaboratrices": Marie-Reine Laberge, President; Ruth Rose-Lizée, Technical Adviser. *From the Canadian National*: L.L. Atkinson, Vice-President, Human Resources; G.W. Lange, Director of Compensation. *From the Northern Retirees Association*: A.W. Dorey, President; John Francis, Research Director. *From the Canadian Nurses' Association*: Ginette Rodger, Executive Director; Beryl Darling, Director of Administrative Services.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 3:15 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 3:29 o'clock p.m., the sitting resumed.

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:15 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

femmes collaboratrices: Marie-Reine Laberge, président; Ruth Rose-Lizée, conseiller technique. *Des Chemins de fer nationaux*: L.L. Atkinson, vice-président, Ressources humaines; G.W. Lange, directeur, Compensation. *De la «Northern Retirees Association»*: A.W. Dorey, président; John Francis, directeur de la recherche. *De la «Canadian Nurses' Association»*: Ginette Rodger, directeur exécutif; Beryl Darling, directeur des services administratifs.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1er mars 1983 relatif à des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule nº 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 15h15, le Comité suspend les travaux.

A 15h29, le Comité reprend les travaux.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h15, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Thursday, October 20, 1983

• 0903

The Chairman: The session is now open. Welcome.

I have my quorum, so the floor is yours. This allows us the time to question, which is what we are here for.

M. Yves Guérard (actuaire, Groupe Sobeco Inc.): J'ai atteint le quorum également, parce qu'un de mes associés vient de Québec et, semble-t-il, la route l'a retardé un peu. Il se joindra à nous à son arrivée.

Je sais que vous aimez avoir l'occasion de poser plusieurs questions alors, je ferai très rapidement état des points essentiels de notre mémoire. En tant qu'actuaires, nous avons l'habitude d'analyser les besoins de nos clients et de leur donner les conseils appropriés, du moins nous l'espérons, car notre succès en dépend. Dans ce cas-ci, on ne prend pas pour acquis dans l'analyse qu'on fait, qu'il y a nécessité pour le gouvernement d'intervenir de telle ou telle façon ni qu'il y a défense pour le gouvernement d'intervenir de telle ou telle façon. Nous avons tenté de déterminer, dans chaque cas, s'il y avait besoin d'intervention et dans quelle mesure cette intervention devait être faite.

Il est évident que lorsqu'on dispose de ressources limitées, on veuille obtenir n'importe quoi à tout prix. On a, au Québec, des exemples de choses qui ont coûté très chères mais l'habilité d'un gestionnaire, c'est d'obtenir des résultats à un coût minimum.

Notre première recommandation est de canaliser les fonds qui peuvent être dégagés dans l'immédiat vers le Supplément de revenu garanti pour les personnes seules. Je pense que c'est une recommandation qui rejoint celle faite par plusieurs organisations. Cependant, il y a un problème sérieux avec le Supplément de revenu garanti: c'est un régime qui tend à s'autoperpétuer et à créer en quelque sorte sa propre nécessité. On a fait quelques suggestions pour essayer d'éliminer ce problème-là.

La première suggestion est—et j'y passerai rapidement parce que vous l'avez entendue déjà—qu'il y est un rabais d'impôt similaire à celui qu'on accorde en vertu du régime d'assurance-chômage pour ceux qui ont un régime enregistré d'assurance-salaire, de manière à ce que l'existence du S.R.G. n'empêche pas la création d'un régime de retraite pour les personnes à bas salaire.

Notre deuxième recommandation a trait aux augmentations de pension ad hoc, après la retraite et on suggère que certaines modalités précises après l'âge de 70 ans ne viennent pas réduire le montant du S.R.G. Autrement, l'existence du S.R.G. est un blocage qui empêche les augmentations ad hoc et les revalorisations de pension après la retraite, non seulement pour les personnes qui reçoivent le supplément de revenu garanti mais pour les personnes qui sont au-dessus de ça. Les gestionnaires d'un régime aiment appliquer des formules

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le jeudi 20 octobre 1983

Le président: La séance est ouverte. Vous êtes les bienvenus.

Nous avons le quorum, alors à vous la parole. Nous aurons le temps pour poser des questions, ce qui est l'objet de nos audiences.

Mr. Yves Guérard (Actuary, *Groupe Sobeco Inc.):* I also have a quorum because one of my associates comes from Quebec and it seems that he has been delayed along the way. He will join us on his arrival.

I know that you would like to have the opportunity to ask several questions and so I will very quickly outline the essential points in our brief. As actuaries, we are accustomed to analyzing clients' needs and giving them the appropriate advice, at least we hope so, because our success depends on it. In this case, we do not take for granted in our analysis that there is a need for the government to intervene in any particular way, or that the government should be prohibited from intervening in any particular way. We have attempted to determine in each case if there is a need for intervention and to what extent this intervention is necessary.

It is obvious that when there are only limited resources available, we wish to obtain everything at any price. In Quebec we have examples of things which cost a great deal but a skillful manager will obtain results at a minimum cost.

Our first recommendation is to channel the funds which might be available now to the guaranteed income supplement for people living alone. I think this is a recommendation which has been shared by several organizations. However, there is a serious problem with the guaranteed income supplement. It is a scheme which tends to perpetuate itself and to create some sort of dependency. We have made some suggestions to attempt to eliminate this problem.

The first suggestion is—and I will go over it quickly because you have heard it already—that there be a tax reduction similar to the one given under the Unemployment Insurance Act for those who have a registered unemployment insurance fund so that the GIS does not prevent people on low income from joining a pension plan.

Our second recommendation deals with ad hoc pension increases after retirement and we suggest certain specific ways in which the GIS will not be reduced after the age of 70. Otherwise, the GIS is an obstacle which prevents ad hoc increases and pension revaluations after retirement, not only for people who receive the guaranteed income supplement but for people who are above it. Managers of any plan like to apply relatively uniform formulae and if too high a percentage of the

[*Text*]

relativement uniformes et si un très gros pourcentage du montant qui est accordé s'en va en impôt, eh bien, ils se disent que ce n'est pas une bonne utilisation des fonds.

Pour ce qui est des régimes autres que le Supplément de revenu garanti, notre approche en est une d'incitation pour l'extention des régimes privés qui sont des régimes contractuels appuyés sur des capitaux qui garantissent . . .

Le président: Monsieur Guérard, nos interprètes éprouvent certaines difficultés parce que vous parlez trop vite. Pourriez-vous y aller un peu plus lentement, s'il vous plaît?

M. Guérard: D'accord. Je vais essayer.

Nous croyons que l'appareil de revenu de retraite est, en quelque sorte, à un croisement décisif. Depuis quelques années, la progression des régimes privés a stoppé, à toutes fins pratiques. On peut identifier quatre bonnes raisons: premièrement, la conjoncture économique qui a été difficile; deuxièmement, tout le système a fait l'objet de nombreuses d'études et recommandations; troisièmement, il y avait une hausse appréhendée des cotisations au Régime de rentes du Québec et au Régime de pensions du Canada dont l'échéance et le montant étaient inconnus et, en outre, il existait cette possibilité d'extension du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada, ce qui incitait tous les gens à être en position d'attente. Votre Comité est, en quelque sorte, la cerise sur le gâteau. Maintenant, tout le monde est suspendu à vos lèvres.

• 0905

Je pense que de l'issue de vos recommandations dépend un virage vers plus d'interventions et plus de contraintes ou vers une expansion volontaire du système privé de retraite. Nous croyons que des options intermédiaires vont être difficiles à maintenir, parce que le développement volontaire se fait mal sous le signe de la contrainte. Si les entreprises ont l'impression que le gouvernement est engagé dans un processus d'intervention plus accentué, elles vont marquer le pas.

L'autre gros problème, et c'est peut-être le plus grand, c'est que tant que les individus croient qu'ils peuvent se reposer sur le gouvernement, ils ne sont pas enclins à faire eux-mêmes des sacrifices immédiats et ils en sont pas enclins non plus à accepter—je ne dis même pas à insister pour les avoir—à accepter des rémunérations sous forme de régime de retraite plutôt que sous forme de salaire immédiat. Alors, l'offre et la demande diminuent en même temps.

Nous croyons, pour notre part, qu'une société dans laquelle les citoyens dépendent, pour leur sécurité future, d'actifs dont ils sont les propriétaires, individuellement ou avec d'autres, est plus libre, plus démocratique, plus créatrice et, finalement, plus prospère qu'une société dans laquelle les citoyens sont des créanciers dépendant de l'État. Cmme on ne peut que redistribuer ce qu'on a produit, si on a une société qui est plus prospère, il y aura plus d'argent pour tout le monde, y compris les plus démunis.

Nous avons fait d'autres suggestions de nature incitative. Je passe rapidement sur la question du billet antipensions qui apparaît dans un certain nombre de réglementations et de

[*Translation*]

sum goes on taxes, they decide it is not the best use of their money.

With respect to plans other than the guaranteed income supplement, our approach is to encourage the extension of private pension plans which are contractual plans built on capital which guarantee . . .

The Chairman: Mr. Guérard, our interpretors are having some difficulty because you are speaking too fast. Could you go a little more slowly, please?

Mr. Guérard: I will try.

We believe that the retirement income apparatus is at a crossroads. For several years, private pension plans have been on the decrease for all practical purposes. There are four good reasons. First of all, the economic situation has been difficult; secondly, the whole system has been the subject of various studies and recommendations; thirdly, there has been an anticipated increase in the contributions to the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan but the timetable and the amount are uncertain; furthermore, there is the possibility that the CPP and the QPP will be expanded and this encourages people to wait. Your committee is the icing on the cake. Everyone is hanging on your words.

I think that, depending on the outcome of your recommendations, we will move towards either more intervention and constraints, or towards a voluntary expansion of the private pension system. We believe that intermediary options will be hard to maintain, because the voluntary side does not develop very well when subject to constraints. If businesses feel that the government is moving towards more intervention, they will stall.

The other big problem, perhaps the biggest one, is that as long as individuals think they have the government to fall back on, they are not inclined to make immediate sacrifices or to accept—not even press for—payment in the form of pension benefits rather than in the form of wages. So supply and demand are both reduced.

We believe that a society whose citizens depend, for their future security, on assets which they own either individually or jointly is freer, more democractic, more creative and, in the end, more prosperous than a society whose citizens are dependent on the government. Since we can only redistribute what we produce, if a society is richer, there will be more money for everyone, including its poorest members.

We have proposed other incentives. I will move quickly over the question of the anti-pension bias which is evident in certain regulations and proposals, because I believe that you intend to

[*Texte*]

propositions, parce que je sais que vous entendez poser une question là-dessus. Nous croyons que ce billet antipensions serait un pas en arrière par rapport aux objectifs que le gouvernement poursuit.

Parmi les mesures incitatives que nous recommandons, nous demandons qu'on prévoie que la composante inflationnaire des pensions qui seront payées par un régime privé après la retraite ne soit pas imposable. De cette façon-là, on inciterait les personnes à utiliser une option de rente indexée. Nous recommandons qu'on incite les gens à obtenir une meilleure protection de leur pouvoir d'achat après la retraite de cette façon.

Je crois qu'il serait possible de prévoir, de la même façon qu'on le fait pour les rentes de survivant après la retraite, une option de rente indexée sur base équivalente actuarielle. En ayant un incitatif pour que les gens utilisent cette option-là, on obtiendra une meilleure utilisation des sommes après la retraite et on évitera que les gens aient un niveau de vie artificiellement élevé immédiatement après la retraite pour tomber par la suite dans un phénomène de dépendance.

Nous ne croyons pas, après l'analyse des données que nous avons faite, qu'il soit nécessaire d'augmenter le Régime de rentes du Québec ou le Régime de pensions du Canada pour rencontrer les besoins. Nous croyons que les besoins additionnels peuvent être comblés par cette expansion des régimes privés dont nous avons fait la suggestion. Nous avons, dans notre mémoire, des statistiques qui sont tirées, par exemple, d'une note de recherche de Santé et Bien-Etre social Canada et d'une publication récente de la Régie des rentes du Québec sur la non-participation. Ce document analyse qui sont les non-participants à des régimes et quelles sont les entreprises qui n'ont pas de régime.

Pour le Régime des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada, nous suggérons fortement que les incertitudes actuelles quant au niveau des cotisations soient éliminées et que l'on fixe à l'avance les taux de cotisation et le mécanisme suivant lequel les taux de cotisation seront révisés, pour que ce ne soit pas un ballon politique ou un enjeu.

Nous suggérons également à votre Comité de mettre en marche, au terme de ses travaux, une étude sur la question de l'âge de retraite. Si l'on tient compte de l'allongement de la durée de la vie moyenne et de l'effet sur l'offre de main-d'oeuvre de la réduction des naissances, il est peut-être important de regarder de quelle façon on devrait gérer l'âge de retraite, de manière à diminuer le fardeau croissant que la proportion des personnes âgées représente pour la population. Ce n'est pas quelque chose qui peut se régler à court terme, et cela a des effets considérables, mais les régimes de retraite sont déjà des entreprises à long terme et c'est longtemps à l'avance qu'il faut commencer à changer la direction. Nos voisins américains sont allés dans cette direction-là et remontent l'âge de retraite de deux mois par année, de sorte qu'ils atteignent l'âge de 66 ans en 2003, je crois, et 67 ans en 2027. Je crois que c'est un phénomène important.

[*Traduction*]

question us on this. We believe that, in so far as meeting the government's objectives is concerned, the anti-pension bias would be a step backward.

One of the incentives we are proposing is that the inflation-related component of private pensions be non taxable. This would encourage people to opt for an indexed pension. We recommend that people be encouraged to use this option to protect their purchasing power after retirement.

I think that it would be possible to offer an actuarially indexed pension option, as we do for survivor benefits. By encouraging people to take this option, we would get better value for money after retirement and prevent people from having an artificially high standard of living immediately after retirement and then becoming dependent.

We have analysed the data and we do not believe that it is necessary to increase the Quebec Pension Plan or the Canada Pension Plan to meet needs. We believe that additional needs can be met by expanding private plans, as we have proposed. Our brief contains figures taken from a Health and Welfare Canada research paper and a recent publication of the Quebec Pension Board on non-contributors. The publication identifies those who do not contribute to pension plans and businesses which have no plans.

As for the QPP and the CPP, we strongly suggest that the uncertainties surrounding the contribution level be eliminated and the contribution rates and the mechanism by which they are reviewed be decided upon in advance, so that it will not be a political football or a gamble.

We also suggest that your committee, as part of its review, look at the question of retirement age. Given the fact that the average life span is lengthening and given the effect that the dropping birth rate is having on the availability of manpower, it might be important to look at ways of managing the retirement age in order to reduce the increasing burden that the shift towards old age is placing on society. This is not a problem that can be solved for the short term, and it will have widereaching effects. But then, pension plans are long-term projects, and if you want to change course you have to start a long time ahead. This is the course followed by our American neighbours, who postponed the age of retirement by two months a year, so that retirement will be at age 66 in the year 2003, if I am not mistaken, and at age 67 in 2027. This seems to me an important development.

[*Text*]

• 0910

A court terme, on pourrait examiner la possibilité d'éliminer le cumul des salaires et des pensions que le système actuel prévoit. Je pense que ce cumul-là est d'autant plus difficile à accepter qu'en même temps on déclare que l'on n'a pas la capacité de payer des pensions ou des suppléments plus élevés à des personnes qui sont dans le besoin, qui sont à leur retraite et qui ne reçoivent pas de salaire. Le fait de cumuler salaire et pension d'un côté et de laisser les gens sous le seuil de pauvreté de l'autre n'est certainement pas une utilisation rationnelle des fonds.

Comme actuaires, nous sommes entraînés à ne pas croire aux solutions miracles ni au système de redistribution en vertu duquel on prétend donner à l'un sans prendre à l'autre. Un dollar de pension, cela coûte toujours un dollar de pension plus les frais. Nous croyons qu'il faut mettre l'accent sur la stimulation de la production de biens et de services plutôt que sur la redistribution, parce qu'il sera nécessaire d'augmenter le gâteau qu'on doit redistribuer. Au cours des années, on doit redistribuer un pourcentage de plus en plus élevé aux gens du troisième âge dont la proportion fera plus que doubler au cours des prochaines années.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Guérard. Je veux remercier votre groupe pour sa participation au débat sur la réforme des pensions.

J'ai seulement deux questions

I have the authorization, I suppose, from the members of the committee. I want just to pursue two areas quickly at the beginning and then open it up for questioning.

One area of questioning I began yesterday, and I suppose, Yves, it is an important component of the parameters that are going to go into the discussion of the committee in terms of the recommendations we make. The proposition has been put before the committee by labour groups and by business as well that today's new emerging work pattern—that is to say, that more often than not today's generation will experience more prolonged periods of unemployment; they are going to have to be much more mobile in their quest for their income; when they do find a job it may well be a work-sharing pattern or it would be part-time more often than we have had in the past . . .

It seems to me that much of the testimony from individuals to the committee has been that they are much more aware of the rights they have, or at least their perception is that they should have more say in the use of their pension asset. They view it as a deferred wage. They no longer view a pension as a reward for long and faithful service. As a result, they have indicated that there is going to be a tremendous amount of pressure placed on government legislative bodies to change the legislation to accommodate these new work patterns, life-style patterns and desires by workers in terms of their pension asset, and those legislative pressures will lead more to a money purchase world than to a defined benefit.

[*Translation*]

One could contemplate, in the short term, preventing the accumulation of salary and pension which is envisaged by the current system. Such accumulation is all the more difficult to expect when you state, concurrently, that you cannot afford to pay higher pensions or supplements to people who are in need, who are retired and who do not receive a salary. Having people draw at the same time a salary and a pension, on the one hand, and leaving others under the poverty line can certainly not be stated as a rational way of using funds.

We are not prone, in our profession, to believe in miracles nor in a system of distribution in which you would give to the one without taking from the other. A dollar of pension represents always a dollar of pension plus costs. We believe that priority should be given to the development of goods and services rather than to the redistribution of wealth, because it is the cake itself that has to get larger. As the years go by, the percentage to be redistributed to old people whose number will proportionately double in the coming years will have to get higher and higher.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Guérard. I wish to thank your group for participating in the discussion on pension reform.

I have two questions left,

avec l'autorisation, je présume, des membres du Comité. Je voudrais rapidement aborder deux domaines, puis nous passerons aux questions.

Il s'agit d'une question que j'ai déjà abordée hier, Yves, et qui représente à mon avis une composante importante des paramètres que le Comité aura à étudier pour pouvoir formuler ses recommandations. Certains syndicats et milieux d'affaires nous ont fait remarquer que le nouveau schéma de travail qui s'ébauche de nos jours . . . très souvent, selon toute vraisemblance, la génération actuelle connaîtra des périodes de chômage plus prolongées, elle devra faire preuve de plus de mobilité dans sa recherche d'un gagne-pain, et ce gagne-pain, beaucoup plus souvent que par le passé, pourrait bien être un travail à temps partiel, voire le partage à plusieurs d'un seul emploi . . .

Je crois pouvoir constater, après les témoignages de particuliers que ce Comité a entendus, que les gens sont beaucoup plus au courant des droits qui sont les leurs, ou qu'ils considèrent tout au moins qu'ils devraient pouvoir intervenir davantage dans l'utilisation de leurs crédits de pension. Ils voient, dans leur pension, un salaire différé et non plus une récompense pour bons et loyaux services. Aussi nous ont-ils fait savoir qu'ils vont exercer une pression considérable sur les organismes législatifs gouvernementaux pour que la loi soit modifiée et reflète ce nouveau schéma de travail, ces nouveaux tracés de carrière ainsi que la volonté des travailleurs en ce qui concerne leurs crédits de pension, et les pressions qui s'exerceront sur le gouvernement déboucheront davantage sur un régime à souscription au comptant que sur un régime à prestation déterminée.

[*Texte*]

I note that in your presentation you have some concern that certain areas in the green paper have more of an impact on the pressures placed towards evolving into a money purchase world than others have in the green paper. I would like your viewpoint because you evidently as a group work with a number of firms, and some union leaders have said so be it; if it is a money purchase world, quite frankly they think a money purchase world would better suit these workers' needs anyway. But you evidently, from a business standpoint, or at least from the business in which you are experienced, share some concern that it may in effect in the long run not be beneficial to the system to have that defined benefit type of plan less in favour, I suppose, by society than a money purchase.

Could you perhaps elaborate on your concerns in that area? If you are going to have any cautionary notes for the committee, would you draw them into line where we should be more cautious than in other areas.

Mr. Guérard: First of all, we discuss at length in our brief—and I will not repeat it here . . . this money purchase bias, which we call an anti-pension bias, that is present in some of the proposals and some of the regulations and why, and we use it as an example of sometimes unforeseen or unwanted effects of too much regulation.

• 0915

I think this is fairly well explained in the paper, but I will take the other point because your question is the next step to that. First, let us say our position in this paper is that there is no single best answer, either money purchase plan or defined benefit plan. I think both types of plan should be allowed to co-exist, and if in fact there is a change in work pattern and a change in need and if people find the money purchase solution is better, let it be that; they will choose it. But I do not think it is the role of the government to decide they will put a bias in favour of one or the other. You should let the people find what is more adapted to them.

If we look at what they have found as better adapted in the past years, we give some statistics showing that in the last 20 years, while the number of participants in defined benefit plans has increased by 140%, the number of participants in money purchase plans has decreased by 13%. Mr. Pouliot could give you some specific examples of plans in which he was involved and which went from money purchase to defined benefit in various areas.

So people have started with one; they found it was not the best answer and moved to the other one. Maybe they will move

[*Traduction*]

Vous paraissez vous inquiéter, dans votre mémoire, du fait que certaines parties du Livre vert plus que d'autres ont davantage de répercussions sur les pressions exercées dans le sens de régimes à souscription au comptant. J'aimerais connaître votre opinion, car en tant que groupe, il est évident que vous collaborez avec un certain nombre d'entreprises, et certains chefs syndicaux se sont inclinés devant cela; si l'on va dans le sens de régimes à souscription au comptant, disent-ils, ils reconnaissent en toute franchise que de tels régimes conviendraient mieux, de toute façon, aux besoins de ces travailleurs. Mais vous, de toute évidence, du point de vue du monde des affaires ou tout au moins du secteur que vous connaissez le mieux, craignez qu'à la longue, ce genre de régimes ne soient pas bénéfiques au système et vous estimez qu'il n'est pas bon qu'on préfère aux régimes à prestations définies les régimes à souscription au comptant.

Est-ce que vous pourriez peut-être développer cette idée? Si vous devez lancer un avertissement au Comité, pourriez-vous nous faire savoir où le danger nous guette vraiment?

M. Guérard: Dans notre mémoire, nous avons longuement discuté de cette question, et je ne voudrais pas me répéter. Nous appelons biais antipension la faveur dont jouissent les régimes à souscription au comptant, qui sont prônés dans certaines des propositions et des règlements, et nous expliquons également pourquoi, en prenant ce cas comme exemple des conséquences parfois imprévues ou indésirables d'un excès de réglementation.

Le problème est assez bien expliqué dans notre mémoire, mais je vais maintenant aborder l'autre domaine, car c'est sur lui que débouche votre question. D'après nous, il n'existe pas une seule solution idéale, et l'on ne peut donner sans réserve sa préférence aux régimes à souscription au comptant ou aux régimes à prestations déterminées. Les deux catégories devraient, selon nous, pouvoir coexister, et si l'on constate effectivement une mutation du schéma de travail et un changement dans les besoins, et si les gens préfèrent les régimes à souscription au comptant, qu'il en soit ainsi et qu'on les laisse en décider. Mais ce n'est pas au gouvernement, à mon avis, de faire pencher la balance en faveur de l'un ou de l'autre régime; c'est aux gens de trouver ce qu'il leur convient le mieux.

Si nous examinons maintenant l'évolution des dernières années, et la préférence qui se dessine, nous produisons certains chiffres montrant qu'au cours des 20 dernières années, le nombre des cotisants aux régimes à prestations définies a augmenté de 140 p. 100, tandis que le nombre des cotisants aux régimes à souscription au comptant a diminué de 13 p. 100. M. Pouliot pourrait vous donner certains exemples précis de régimes dont il s'occupait et qui sont passés, dans plusieurs secteurs, de la souscription au comptant aux prestations déterminées.

Les gens ont donc commencé par un régime, ont constaté que ce n'était pas celui qui leur convenait le mieux et sont passés à un autre régime. Il n'est pas impossible que ces gens

[*Text*]

back, and we should let them do that, but we should not force one upon them.

If you look at the differences between the two plans, you can see money purchase plans have a longer maturity period. Maybe it will be the solution of the future, and 50 years from now, everybody will be happy in money purchase plans. I do not personally think, but if the system allowed that and it is the best solution, let it be so. But if in the short term we put a money purchase bias, which is an anti-pension bias, in the system, we will lack the effectiveness of the private pension system and we will create a vacuum for the next maybe 10 or 20 years—it is slowly decreasing—which will appear for more government intervention, because people coming to retirement in the next 5, 10 or 15 years will come to retirement with lower pensions under a money purchase system than under a defined benefit arrangement. When we let market solutions prevail, you find also that people find compromise between the two.

This concern of people about the control of their fund has been translated into plans where, for instance, employee contributions are put aside in a money purchase arrangement and the employer share is in a defined benefit arrangement, which gives the benefit or the inconveniences of both worlds. But still, it is found by some as a better solution.

So I do not think you should build in the regulations or in your recommendation things which are biased in favour of one or the other, but each system should be allowed to give its full effect at full efficiency. You can let the people decide which system is best for them in a particular environment. There will be industries where this high mobility of labour will be true; there are other industries where it is not that true and where it is important to be able to retain workers and train them and give them the specialization for which now we have to import labour from outside, while we have unemployed in Canada.

The Chairman: Let me ask this question, then, to be more specific. In the recommendations in the green paper, the one that has, I suppose, developed the greatest degree of concern by the business community is the inflation protection proposals. In your viewpoint, would that be the single most devastating, if I can use that term . . . ? If we were to implement that recommendation, would that be the single most devastating regulation that would force more of a pressure onto the money purchase system?

• 0920

Mr. Guérard: It is hard to be asked whether you like to be fried or boiled. It is one of the big constraints for existing plans. For future plans it may not be the worst one. For future plans or future amendments maybe the conjunction of all the

[*Translation*]

fassent marche arrière, auquel cas il faudrait les laisser faire sans rien leur imposer.

Si vous examinez les différences entre ces deux catégories de régimes, vous constatez que les régimes à souscription au comptant ont une échéance plus éloignée. Ce sera peut-être la solution de l'avenir, et d'ici 50 ans, les régimes à souscription au comptant seront peut-être prépondérants. Personnellement, je n'en crois rien, et si le système le permet et que cela constitue la meilleure solution, qu'il en soit ainsi. Mais si nous introduisons dans le système, à court terme, une incitation en faveur des régimes à souscription au comptant, ce qui nuirait aux pensions, nous renoncerons à l'efficacité du système privé de pension et créerons ainsi un vide pour les 10 ou 20 prochaines années—c'est par lente diminution—ce qui nécessitera un regain de l'intervention gouvernementale, car les gens qui arriveront à l'âge de la retraite au cours des 5, 10 ou 15 prochaines années, toucheront des pensions plus faibles avec un régime à souscription au comptant qu'avec un régime à prestations déterminées. Lorsqu'on laisse le marché chercher ses propres solutions, on constate également que les gens établissent des compromis entre les deux.

Cette insistance des gens à gérer leurs propres fonds a débouché sur des régimes où, par exemple, les cotisations des travailleurs sont placées dans des régimes à souscription au comptant, tandis que les cotisations patronales sont placées dans des régimes à prestations déterminées. C'est une façon de conjuguer les avantages des deux régimes, mais également les inconvénients. Néanmoins, c'est la solution que certains préfèrent.

Je ne pense donc pas que vous devriez introduire dans les règlements, ou dans vos recommandations, des facteurs qui feraient pencher la balance en faveur de l'une ou l'autre catégorie de régimes, et qu'il faudrait laisser à chaque régime toute la latitude nécessaire pour fonctionner pleinement et faire preuve du maximum d'efficacité. Vous pouvez laisser les gens décider du système qui leur convient le mieux, dans leur secteur d'activités. Il y a des entreprises où la main-d'oeuvre devra faire preuve d'une grande mobilité, d'autres, au contraire, où il importe de pouvoir garder les employés, leur assurer une formation et la spécialisation pour laquelle nous devons faire appel à l'heure actuelle à des travailleurs étrangers, alors que le Canada connaît le chômage.

Le président: Permettez-moi de vous poser une question plus spécifique, celle des recommandations du Livre vert qui a, j'imagine, suscité les plus vives craintes dans les milieux d'affaires, pour ce qui est de la protection contre l'inflation. À votre avis, serait-ce cette recommandation qui vous paraîtrait la plus nocive, si je puis utiliser ce terme? Si nous devions la mettre en oeuvre, serait-ce cette réglementation qui aurait pour effet nuisible de faire pencher le système en faveur des régimes à souscription au comptant?

M. Guérard: Cela reviendrait de tomber de Charybde en Scylla. C'est l'une des grandes contraintes pour les régimes actuels, mais ce n'est peut-être pas la pire pour les régimes futurs. Pour ceux-ci ou pour les modifications futures, un

[*Texte*]

requirements and the regulations which make it an administrative maze in the end to administer a defined benefit plan will be a bigger handicap; but for existing plans people in defined benefit arrangements will feel they are caught in a trap and they will try to run away as fast as they can. So the immediate impact of inflation protection will probably be the worst one in the short term and the regulation maze the bigger impact in the long term.

The Chairman: In other words, you would recommend that when we get into that area of inflation protection we exhibit some caution on the proposal?

Mr. Guérard: One thing I would like to stress is that for existing plans I think it would be indeed a very bad move to impose inflation protection because lots of people are in plans that they cannot get out of. They are governed by labour agreements or implicit labour agreements. They are part of the working conditions. It is not easy. I have tried in some meeting rooms to go in and say: Well, so far you have the 2% benefit; now hear the good news—it will be 1.5% but it will be indexed. A few months ago I could get some mileage, but lately people say that inflation is going away so they would rather have . . . If you look at the history of inflation, it was up and down. We give some statistics on that. We tend to react to what happened last month, but I think we have to get a longer perspective.

The Chairman: I have one last question before I open it up, and that is on the coverage issue. We have had group after group, and it seems to me that if there has been one area of concern to this committee . . . we seem to be always talking to the wrong people. Most of the business community that have made representations to this task force to me represent the good employers in our nation. Most of them have pension plans for their employees, and if they do they have . . . They have said to this committee: Why are you after us?; we have them, and you are going to create a more expensive world for us as employers because of these recommendations and changes in the private pension plan area. We still have not dialogued with the one in our society who causes part of the problem, and that is the business group who do not offer their employees a pension plan.

Consistently, the business community on pension policy have been a bit of a monolith in this area. They have always defended and said that the small business sector cannot afford to have any mandated private pension plan coverage because it would put them under. I have come back with question after question and said: All right, let us assume that you may be right at the lower income level of the workers; can we not design a system where we can improve on a private sector basis the coverage issue? They of course say no all the time.

I would like your viewpoint on it because within that group that was on the business committee separately these organizations have had a different thing to say to us. For instance, the

[*Traduction*]

handicap plus important sera peut-être la conjugaison de toutes les exigences et règlements qui font un casse-tête administratif de la gestion d'un régime à prestations déterminées. Mais en ce qui concerne les régimes actuels, les cotisants aux régimes à prestations déterminées se sentiront pris au piège et essaieront de s'en dégager le plus rapidement possible. Aussi la protection contre l'inflation aura-t-elle les effets les plus funestes à court terme, et les arcanes administratives, le pire effet à long terme.

Le président: Autrement dit, vous voudriez nous voir faire preuve de prudence dans la proposition portant sur la protection contre l'inflation?

M. Guérard: Je voudrais surtout souligner une chose: pour les régimes actuels, il me semblerait en effet fort mauvais d'imposer une protection contre l'inflation, car un grand nombre de gens cotisent à un régime dont ils ne peuvent se dégager en raison d'accords syndicaux, exprès ou tacites. Ces régimes font partie des conditions de travail et cette question n'est pas aisée. Il m'est arrivé d'essayer, dans certaines salles de réunion, de déclarer: on vous a accordé une prestation de 2 p. 100, mais j'ai une bonne nouvelle à vous annoncer: elle sera de 1.5 p. 100, mais indexée. Il y a quelques mois encore, je ne rencontrais pas trop de résistance, mais l'objection qui revient ces derniers temps, c'est que l'inflation est en voie de diminution, et que les gens préféreraient avoir . . . Mais si vous examinez l'évolution de l'inflation, vous constatez qu'elle a des hauts et des bas, et nous avons produit certaines statistiques pour le montrer. On tend à réagir devant l'évolution du mois dernier, mais sur cette question, il faut prendre du recul.

Le président: Il me reste une dernière question, celle de la couverture. Des groupes sont venus nous parler, l'un après l'autre, de cette question qui pourtant est à l'avant-plan des priorités de ce Comité . . . Mais nous ne semblons jamais nous adresser à ceux qui sont le plus visés. La plupart des gens des milieux d'affaires qui se sont présentés devant nous semblent incarner le bon employeur: ils ont, pour la plupart, des régimes de pension pour leurs employés, auquel cas . . . Ils ont demandé au Comité: pourquoi est-ce que vous nous harcelez? Nous avons déjà un régime et avec vos recommandations et l'introduction de changements dans le secteur des régimes privés, vous allez imposer une charge plus onéreuse aux employeurs. Nous n'avons toujours pas posé de questions à ceux qui sont à la source du problème, à savoir les milieux d'affaires qui n'ont pas de régimes de pension pour leurs employés.

Sur cette question des pensions, les milieux d'affaires ont une attitude monolithique, ils se sont toujours défendus en disant que leur secteur ne pourrait supporter l'instauration obligatoire de régimes de pension privé, parce que nous les ferions couler. J'ai toujours répondu par les mêmes questions en disant: mettons que vous ayez raison pour les travailleurs des catégories inférieures de salaire, ne serait-il pas possible de concevoir un système où les régimes privés amélioreraient la protection des travailleurs? La réponse, bien entendu, a toujours été négative.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez, parce que pour ce groupe qui participe au conseil d'entreprises, ses membres, lorsqu'ils s'adressaient séparément à notre comité, ne parta-

[*Text*]

life insurance industry have said that if that is of concern the coverage issue can be partially offset by proper design of a private pension plan that is mandated. The example they used was three-quarters of the average industrial wage to one and a half, mandated in that area, and leave the lower income scale out.

What are your feelings on that whole issue of coverage?

Mr. Guérard: Let me draw your attention to this, which I found very interesting. If you do not have it, I will manage to get it to you. It is the first time I have seen a good analysis of where those people who are not covered are and who they are. If we complement that with other analyses, we find that this problem of non-coverage is not really that big. If you eliminate, on the one side . . . and that is what you were doing—those at the lower income, for whom we have made other suggestions, and at the higher income those people who are participating in RRSPs—or who can, if they want to, participate in RRSPs; I do not think you need to install pension plans for Paul Desmarais or other people like that who may not be participating. You narrow it down to those people who are not covered, who will need the coverage and who could benefit from the coverage—to a very small group—and you have to wonder if it warrants a big government stick to get after this narrow range of employees, of the self-employed and businesses that are not now covered by a pension plan.

• 0925

The Chairman: Is it a small number, though? I do not have these numbers, but if I were to look at, let us say, employees in small business who are in a salary range of between $15,000 or $16,000 a year and $25,000 or $23,000, as an example, I am not so sure it is a small number.

Mr. Guérard: If you look at some of the statistics, you see that a great number of those people are, first, at a young age, because many people work part time or in a small business, and so on, then go into another job. So you have to be concerned with a longitudinal type of coverage. The fact that a person at age 22 or even 27 is not participating in a pension plan does not strike me as being a disaster. I would encourage him to do so, but I do not think we should take the chance of creating a negative impact on the whole pension system to get after those persons who are not covered.

The Chairman: Just a short question, if I may, because I know the other members are going to have questions. Our coverage issue shows—and Mercer agreed with it—that three-quarters of a million people over the age of 25 and under the age 64 in that income level do not have access to one. So I do not know. Is that a small number?

Mr. Guérard: You said that they do not have access?

[*Translation*]

geaient plus le même point de vue. C'est ainsi que le secteur de l'assurance-vie nous a assuré que si c'était la question de protection qui nous préoccupait, il était possible d'y remédier partiellement en concevant un régime privé de pension approprié et rendu obligatoire. Ils ont proposé, à titre d'exemple, une couverture obligatoire jusqu'à concurrence de trois quarts à un et demi du salaire industriel moyen, en écartant du régime les salaires les plus bas.

Et que pensez-vous de toute cette question de protection?

M. Guérard: Permettez-moi d'attirer votre attention sur ce point qui m'a paru très intéressant. Il y a un document qui présente une excellente analyse sur les personnes qui ne sont pas protégées, qui elles sont et où elles se trouvent, et si vous n'avez pas ce document en main, je peux vous le faire parvenir. Si nous complétons cette étude avec d'autres analyses, nous constatons que le problème n'est pas aussi considérable qu'il paraît. Si vous éliminez d'une part, et c'est ce que vous faisiez, les tranches inférieures de revenu pour lesquelles d'autres propositions ont été faites, et dans les tranches supérieures, ceux qui ont des REER ou qui, s'ils le veulent, peuvent en avoir, je ne crois pas que vous ayez à mettre en place des régimes de pension pour Paul Desmarais, ou pour d'autres comme lui, qui n'en ont peut-être pas. Limitez le régime à ceux qui ne sont pas protégés, qui auront besoin de protection et qui pourraient y avoir avantage—soit un très petit groupe— et vous vous demandez s'il convient de mettre en place une lourde machine gouvernementale pour viser cette catégorie limitée d'employés, les travailleurs indépendants et les entreprises qui n'ont pas de régime de pension à l'heure actuelle.

Le président: Il s'agirait donc d'un petit nombre? Je n'en connais pas le chiffre, mais si je devais examiner, par exemple, la catégorie d'employés de petites entreprises dans la fourchette de $15,000 à $16,000 par an, et $23,00 ou $25,000, je ne suis pas si sûr que leur nombre est si limité.

M. Guérard: Si vous examinez certaines des statistiques, vous constaterez qu'un grand nombre de ces gens sont, d'une part, jeunes, car beaucoup de gens travaillent à temps partiel ou dans une petite entreprise, puis prennent un autre emploi. Vous devez donc vous préoccuper d'une protection longitudinale. Je ne vois rien de catastrophique à ce qu'une personne de 22 ou de 27 ans ne cotise pas à un régime de pension; je l'encouragerais certes à le faire, mais je ne crois pas que nous devrions risquer de compromettre tout le système des pensions pour englober ceux qui ne bénéficient d'aucune protection.

Le président: Permettez-moi alors une brève question, car je sais que mes collègues en ont d'autres à vous poser. Notre problème de protection montre—et Mercer aurait été bien d'accord sur cette question—que trois quarts d'un million de personnes de plus de 25 ans et de moins de 64 ans, à ce niveau de revenu, n'ont pas de régime auquel ils pourraient cotiser. Vous trouvez donc, vous, qu'il s'agit d'un petit nombre?

M. Guérard: Vous disiez qu'il n'avaient pas de régime auquel ils pourraient cotiser?

[*Texte*]

The Chairman: They are not covered. You are going mention registered retirement savings plans, I suppose.

Mr. Guérard: No, but just in Quebec 300,000 people who are in firms that have pension plans do not participate in them. Many of them are people who have chosen not to participate, or they are serving a waiting period, and so on. You have broken employment patterns and therefore there is always a buffer group, which is in between a plan and in between participation. I do not say that there is no problem; there is one and there are steps that can be taken to decrease it. But is the extent of the non-coverage of those people who are not covered at the particular point of time important enough to risk unbalancing the whole system, if softer interventions can solve . . . the problem? A 100% solution could be very expensive and very dangerous.

The Chairman: Thank you. Madam Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

En d'autres mots, vous nous dites qu'il serait préférable d'essayer de cerner un groupe cible. Le groupe cible par excellence que je pourrais vous citer serait . . . Mais nous devons faire une réforme d'avenir. Donc, on ne peut pas se fier aux chiffres que vous cités ou ceux qui s'appliquent aujourd'hui.

On sait que quatre mariages sur dix se terminent par un divorce, de nos jours. Ce qui veut dire que si ça continue à se produire, on en sera rendu à la moitié, soit cinq sur dix. On sait que les femmes, en majorité, sont stéréotypées dans des jobs de ghetto, de service. Le salaire est bas et salaire bas veut dire pension basse, même lorsqu'il existe un plan de pensions dans le secteur privé. Pour ces raisons, nous ne croyons pas que la situation pourrait s'améliorer parce que la fibre de la société change à cause de ses nouvelles valeurs fondamentales. Le besoin de la personne seule, en majorité la femme qui a la charge des enfants, ira en accroissant.

Donc, pour nous, c'est un grave problème. Vous avez dit qu'on pourrait peut-être s'attaquer à ce groupe cible. Mais j'ai une question à vous poser: seriez-vous d'accord si le Comité recommandait la participation obligatoire au régime dont vous parliez, qui existe, et que les gens choisissent de ne pas accepter ou de participer? Est-ce que vous nous verriez, nous, la rendre obligatoire, cette participation-là?

• 0930

M. Guérard: Eh bien, je crois que lorsque l'on met en vigueur une mesure obligatoire, il faut regarder quels en sont les effets négatifs. Quel est le ratio coût-bénéfice d'une mesure? Vous décriviez le problème des femmes qui occupent des emplois moins bien rémunérés. Supposons que l'on mette en vigueur un régime obligatoire ou que l'on étende le Régime des rentes du Québec, cela ne changera pas leur revenu. Les cotisations qu'elles vont verser vont être basses et la pension qui va en résulter va être basse. Si ces personnes-là ne sont pas sur le marché du travail et sont victimes à un moment donné

[*Traduction*]

Le président: Ils ne bénéficient d'aucune protection. Vous allez, j'imagine, me parler des régimes enregistrés d'épargne-retraite.

M. Guérard: Non, mais rien qu'au Québec, 300,000 personnes travaillant dans des entreprises qui ont un régime de pension n'y cotisent pas, beaucoup d'entre elles parce qu'elles en ont décidé ainsi, ou parce qu'elles ont une période probatoire, etc.. Il y a des carrières interrompues, et c'est pourquoi il existe toujours un groupe intermédiaire, qui est assis entre deux régimes. Je ne dis pas que le problème est inexistant, il existe et il y a des mesures qui peuvent être prises pour le pallier. Mais les gens qui ne sont pas protégés à l'heure actuelle constituent-ils un problème assez important pour risquer de déséquilibrer le système tout entier, alors que des interventions plus mitigées pourraient résoudre . . . le problème? Une solution radicale pourrait être très onéreuse, et également dangereuse.

Le président: Je vous remercie. Madame Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

In other words, you tell us that it would be preferable to target our efforts. The target group that comes foremost to my mind would be . . . But we have to reform for the future, and therefore, we cannot table the figures which you quoted, or those which apply currently.

In the present situation, we know that 4 out of 10 marriages end up with a divorce. If this trend is maintained, we can soon consider that half of the marriages follow this course. We also know that women, in their majority, are relegated to service jobs, are stereotyped into lower jobs. Their wages are low, and when wages are low, so are pensions, even when there is a private pension plan. We do not believe therefore that the situation is bound to improve because new values change the social fabric. The needs of the single person, mostly women with children and dependents, are bound to increase.

This is for us a serious question. You said that we should perhaps zero in on this target group, but I have a question to ask: Would you agree if this committee recommended to make mandatory the existing plan which you mentioned, and to which some people decide not to contribute? Do you think we should make participation mandatory?

Mr. Guérard: Well, I think when one is considering making something mandatory, one must first look at the negative effects of such a step. What would its cost-benefit ratio be? You described the problem of women whose jobs are not as well paid. If we were to make participation mandatory or extend the coverage of the Quebec Pension Plan, in no way would that change their income. Their contributions would be low, and the pension they would receive later on would also be low. If they are not part of the labour force and go through a divorce at one point, they will not have any accumulated

[*Text*]

d'un divorce, elles n'auront pas non plus de pension accumulée. Alors, la solution ne règle peut-être pas le problème.

Je regardais des statistiques sur la participation des femmes à la main-d'oeuvre. Ces statistiques-là montrent une augmentation très forte et très constante. Si l'on projetait simplement l'effet des régimes actuels sur les pensions, compte tenu des changements dans la structure de la main-d'oeuvre, les résultats seraient fort différents. Une enquête de Santé et Bien-Etre social Canada, qui s'adressait récemment aux bénéficiaires de la pension de vieillesse, montrait que 47 p. 100 de ces personnes-là ne recevaient pas de rente du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec. Ce chiffre de 47 p. 100, c'était les bénéficiaires de 1979. Au moment où l'on se parle, il y en a beaucoup moins et dans dix ans, la proportion sera encore différente.

Alors, il y a déjà des forces qui sont au jeu, qui sont en train de corriger une forte partie du problème. Je pense qu'il va toujours rester un problème, parce qu'il y aura toujours des gens qui vont être malchanceux, qui vont être malades, qui vont perdre leur emploi, qui vont avoir des carrières très brisées, de sorte qu'il va toujours falloir qu'on ait un filet de sécurité au bout. L'objectif d'avoir 0 p. 100 de personnes qui reçoivent le supplément de revenu garanti, pour moi, c'est de l'utopie. Mais on peut le baisser beaucoup et essayer d'en faire vraiment un filet de sécurité qui soit un dernier recours.

Finalement, pour régler le problème de la pension, il faut régler un certain nombre de problèmes sur le marché de la main-d'oeuvre. Il faut qu'il y ait plus d'emplois, plus de revenus, des salaires plus élevés. Il ne faudrait pas qu'en essayant de régler le problème de la pension, on en empire d'autres.

Mme Killens: Je suis d'accord avec vous qu'il y aura toujours des cas d'exception. Cependant, les femmes composent 52 p. 100 de la population; les deux tiers de ces femmes travaillent et une bonne majorité d'entre elles travaillent dans le secteur des services et n'ont pas accès à des pensions. Ce ne sont pas des cas d'exception! En tout cas, il ne faudrait pas que nous, nous les voyions comme des cas d'exception, parce que c'est toute une moitié de la population qui serait un cas d'exception, et c'est inacceptable.

Maintenant, je ne me souviens pas si vous avez touché, dans votre présentation, la suggestion du Livre vert d'étudier la possibilité de rendre les comptes de pensions enregistrés accessibles à ceux qui voudraient s'accumuler un fonds de pension. On sait que certaines petites et moyennes entreprises qui s'opposent à une rente obligatoire se résigneraient peut-être à offrir à leurs employés un régime de comptes de pensions enregistrés.

Est-ce que vous avez une opinion à ce sujet-là?

M. Guérard: Oui. Dans notre mémoire, on appuie la mise en vigueur des comptes de pensions enregistrés. Moi, je pense que l'effet incitatif de ces comptes-là sera élevé. On vit tous dans un environnement où les préoccupations vis-à-vis de la retraite sont devenues beaucoup plus considérables. Le compte de pensions enregistré va devenir, à beaucoup d'endroits, la solution de facilité. Les gens veulent, ils sont intéressés, voici

[*Translation*]

pension either. So, in fact, the solution does not perhaps deal with the problem.

I have been looking at statistics on women's participation in the labour force. These statistics show a very considerable and constant increase. If we were simply to make a projection of the effect of current plans on pensions, given changes in the structure of the labour force, the results would be quite different. A survey recently carried out by Health and Welfare Canada, aimed at beneficiaries of Old Age Security, showed 47% of these people received no benefits from the Canada Pension Plan nor the Quebec Pension Plan. This figure of 47% applies to 1979 beneficiaries. However, right now, there are a lot fewer, and, in 10 years, the percentage will be different again.

So, certain forces have already come into play which are now correcting much of the problem. I believe a problem will always exist, as there will always be people who are unlucky, or ill, people who lose their jobs or who have an unsuccessful career; accordingly, we will always have to have a minimal amount of security in the end. The objective of having zero per cent of people receiving the Guaranteed Income Supplement is utopic thinking, as far as I am concerned. But it can be greatly decreased, with a view to maintaining only a minimal security to be used as a last resort.

Finally, in order to solve the pension problem, we must first solve certain problems having to do with the labour force itself. We need more jobs, more revenue, and higher salaries. In our attempt to solve the pension problem, we must not make other problems worse.

Mrs. Killens: I agree with you when you say there will always be exceptional cases. However, women make up 52% of the population; two-thirds of these women work, and the majority of them work in the services sector where they do not have access to pensions. We are not talking about exceptional cases here! In any case, we should not consider them to be exceptional cases, because half of the overall population is involved, and that simply is not acceptable.

Now, I do not remember whether you mentioned, in your brief, the green paper suggestion to study ways of making registered pension accounts available to those who would like to put aside money for their retirement period. We know that some small and medium-sized businesses who are opposed to a mandatory plan would perhaps resign themselves to offering a Registered Pension Account plan to their employees.

Do you have an opinion in this regard?

Mr. Guérard: Yes, I do. In our brief, we supported the implementation of Registered Pension Accounts. Personally, I think that these accounts will create a great deal of incentive. We are all in an environment nowadays where our concern for retirement has greatly increased. In many ways, the Registered Pension Account will become the line of least resistance. People who are interested will see this as an easy solution to

[*Texte*]

une solution facile, on signe sur la ligne, et voilà. Les compagnies d'assurance, les compagnies de fiducie ont mis à la disposition des gens des systèmes faciles, peu dispendieux. Il y a un grand nombre de gens qui vont aller vers cela. Il faut penser que la Loi de l'impôt sur le revenu mettait plusieurs contraintes à la création de régimes dans les petites entreprises. Si on les enlève, je pense que dans bien des cas, ce sera la solution de facilité.

• 0935

Mme Killens: Alors, cela aurait l'avantage d'être portatif et tout cela. Mais si, par exemple, on donnait une période de trois ans, cinq ans ou un an et que rien ne bougeait dans le secteur privé — personne n'a ramassé l'option, personne ne s'en occupe — à ce moment-là, accepteriez-vous la rente obligatoire?

M. Guérard: Je pense qu'au lieu de dire: si vous ne faites pas telle chose, le gouvernement va le faire, il vaudrait mieux le faire tout de suite. Si vous mettez une menace au-dessus de la tête des gens, les minimums deviennent des maximums, les maximums deviennent des minimums, et tout le monde s'asseoit et attend que le gouvernement intervienne. Alors, je pense que si vous voulez faire le pari du développement, il faut vraiment y aller du fond du coeur et faciliter les choses. Autrement, intervenez, parce que les gens vont vous attendre. Pourquoi payer d'avance quand on va être obligé de payer un jour?

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I would like to make one general comment on the coverage, to emphasize again the desirability of this task force to see more equity and fairness with respect to coverage across the country. In saying that, I wonder if the survey does give some comparisons with respect to coverage related to employers with organized labour and employers with non-organized labour. Would it not, if that factor is included in your survey, show more pension plans with respect to those that have organized labour? They consider that part of an operating expense so they do not go out of business.

I point out that there is a big disparity in coverage and it is the part-time worker and the worker employed by non-organized shops or organizations that are not covered by pension plans. Can we allow this to continue in this country?

Mr. Guérard: If you look at this study you will find an answer to that question, because they made cross-studies of the correlation between being in a particular activity and so on and being covered or not. They examined the question of being unionized or not unionized.

You find also that there is a big correlation between having a big wealthy company in a near monopoly situation and having a union, and a negative correlation between being a small company in a weak sector and not having a union. So when they make a statistical analysis they find that obviously there are more pension plans where it is unionized, but it is

[*Traduction*]

the problem—all they will have to do is sign on the dotted line, and that is it. Insurance companies and trust companies have made easier, less costly systems available to their clients. I believe many people will adopt this type of solution. We must also realize that the Income Tax Act placed many limitations on the establishment of pension plans in small businesses. I think that in many cases taking them up would be the easy solution.

Mrs. Killens: Then it would have the advantage to be portable and so on. But if for example you would grant a period of one, three or five years and no one would react in the private sector—nobody would take advantage of the option, nobody would take care of it—would you then accept mandatory pension?

Mr. Guérard: I think that instead of saying: if you do not do this or that the government is going to do it, it would be better to do it right away. If you put some threat over the people, the minimums are going to become maximums, maximums are going to become minimums, everybody will sit down and wait until the government intervenes. So I think that if you want to bet on development, you really have to go ahead with it and ease everything. Otherwise, you have to intervene, because people are going to expect it from you. Why pay in advance when there will be one day you will have anyway to pay?

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, je voudrais faire une remarque générale à propos de la protection, et souligner encore à quel point le Comité aimerait que plus d'équité et de justice règnent dans ce domaine à travers le pays. Je me demande si l'enquête fait des comparaisons en matière de protection entre les employeurs dont le personnel est syndiqué et les autres employeurs. Au cas où votre enquête en tient compte, n'y a-t-il pas plus de régimes de retraite lorsque la main-d'oeuvre et le personnel sont syndiqués? Ce que cela coûte est inscrit au titre de dépenses de fonctionnement et l'entreprise peut continuer à marcher.

Je remarque qu'il y a une grande disparité en matière de protection qui frappe notamment les travailleurs à temps partiel, les travailleurs qui ne sont pas syndiqués, ou qui sont dans des organisations ne relevant d'aucun régime de retraite. Est-ce que nous pouvons tolérer que cela continue au pays?

M. Guérard: Si vous vous reportez à l'étude, vous trouverez une réponse à votre question, sous forme de corrélations qui ont été établies entre tel ou tel secteur d'activités et le fait d'être pris en charge ou non par un régime de retraite. On a également examiné la question des employés syndiqués par rapport à ceux qui ne le sont pas.

Vous constaterez également qu'il y a une relation de probabilité élevée entre le fait de travailler dans une compagnie importante, riche, dans une situation de quasi-monopole, et d'être syndiqué alors qu'il n'y a souvent pas de syndicat dans les petites entreprises d'un secteur faible. L'analyse statistique montre alors de façon évidente qu'il y a plus de régimes de

[*Text*]

also explained by other reasons. But this is carefully examined there.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman and gentlemen, we do not want to be in a position of saying we are holding a club, but we heard the Quebec Chamber of Commerce yesterday and your comments this morning, and I ask this question: If we want, or if you think that the private sector will improve or increase on its coverage, will it do so in the future? The history of the past has shown that the amount or percentage of increase of coverage in the private sector, that is, employer-sponsored plans, has not been great over the past number of years. Will it be more rapidly covered in the future?

Mr. Guérard: If you look at the increase on coverage, it has shown a fairly good clip of increase until about five years ago. There are many reasons that may explain why in the last few years it levelled out.

Mr. Reid (St. Catharines): The employers say it is the uncertainty, but I think there are other reasons besides that.

Mr. Guérard: We have clients who have cancelled a plan. We were not suggesting it. We make money with people who have pension plans. It is because of that uncertainty and that fear of being caught in various traps, and the fear of government intervention. In many cases their employees said: Why do you force me to contribute to a pension plan? All that will happen is that I will lose some free benefit. So if you remove that, why would those forces, which have caused a free increase in the coverage of pension plans over many decades, not continue to work? Our opinion is that they would continue to work. But if you tell people that they can get something free, it is very hard to convince them to pay for it.

Mr. Reid (St. Catharines): Nothing is free. What we want to do is give the private sector a chance, and they have to grasp that chance.

• 0940

But let me just move on to another thing, because I hear the chairman already rattling the gavel. You have mentioned that, and what I want to know is if there is any widespread feeling among the employers or the employees to change or for the task force to introduce a more flexible retirement age. There is some benefit to the sponsor, including the state, to extend the working period beyond age 65, and maybe the Charter of Rights will have some bearing on this. But the greatest amount of pressure comes from those groups who want to have an earlier retirement, say at age 30, with full retirement benefits. Now, how widespread is your concern for a more flexible retirement age?

Mr. Guérard: In Quebec, we are in the second year of the era when there is no retirement age. There is a law that makes it forbidden to force retirement at any age. It is too early to

[*Translation*]

retraite là où il y a des syndicats, mais à cela il y a diverses raisons. Cela se trouve très bien analysé ici.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, messieurs, nous ne tenons absolument pas à agiter ici des menaces, mais nous avons entendu la Chambre de commerce hier et vous-mêmes ce matin, ce qui m'amène à poser cette question: si nous demandons, et si cela rejoint vos prévisions, que le secteur privé améliore ou augmente sa protection, le fera-t-il effectivement? L'histoire nous montre que la croissance de la protection dans le secteur privé, c'est-à-dire en matière de régimes de l'employeur, n'a pas été véritablement sensible depuis plusieurs années. Est-ce qu'elle risque de croître plus rapidement à l'avenir?

M. Guérard: Si vous suivez la courbe de croissance de cette protection, vous verrez que jusqu'à il y a cinq ans il y a eu une véritable progression. Il y a ensuite plusieurs raisons qui permettent d'expliquer pourquoi depuis quelques années il y a un plateau.

M. Reid (St. Catharines): Les employeurs nous parlent d'incertitude, mais je pense qu'il y a d'autres raisons.

M. Guérard: Certains de nos clients ont résilié leurs contrats. Ce n'est pas nous qui le leur avons conseillé. Ces régimes de pensions nous rapportent. Mais il y a un climat d'incertitude, la crainte d'être lésé d'une façon ou d'une autre, et aussi crainte de l'intervention de l'État. Dans bien des cas, les employés ont demandé pourquoi on voulait les contraindre à cotiser à un régime de retraite. Ils avaient l'impression qu'ils n'allaient que perdre le bénéfice de prestations gratuites. Si donc vous supprimez cela, pourquoi ne pas imaginer alors que les forces qui ont permis aux régimes de retraite de progresser continueront à jouer? Nous pensons, quant à nous, que ce serait le cas. Mais, bien sûr, si vous offrez gratuitement quelque chose aux gens, il deviendra alors très difficile de les faire payer pour cela.

M. Reid (St. Catharines): Rien n'est gratuit dans tout cela. Nous voulons simplement donner sa chance au secteur privé, mais il faut alors qu'il la saisisse.

Je vais maintenant passer à une autre question, car j'entends le président qui agite son marteau. Vous avez abordé cette question, et j'aimerais savoir si les employeurs ou les employés de façon générale aimeraient que l'on fixe un autre âge pour le départ en retraite, ou que le groupe de travail fasse des propositions de modalités plus souples pour le départ en retraite. L'employeur, y compris l'État, peut avoir quelque intérêt à faire travailler les gens au-delà de 65 ans, et peut-être que la Charte des droits aura une influence là-dessus. Mais les pressions les plus importantes viennent du côté de ceux qui voudraient un départ anticipé en retraite, par exemple à 30 ans, en ayant la possibilité de toucher l'intégralité de leurs prestations de retraite. Où en est l'opinion générale quant à ces modalités concernant un départ en retraite plus libre?

M. Guérard: Au Québec, depuis deux ans, il n'y a plus d'âge fixé pour la retraite. Il y a même une loi qui interdit le départ en retraite forcé, quel que soit l'âge. Il est encore trop tôt pour

[*Texte*]

tell the effects, but if we look at the projections of supply of labour, we see that past the 1990s the supply of labour will drastically go down. Now we have lots of excess supply in the labour force because we had excess births for the two decades ending around 1965, so there will be a greater demand for labour in those years.

When you meet groups of people, those who want to retire early are the young people. A great proportion of those who are already closer to retirement are more concerned about the possibility of continuing working. It is not zero and 100%, but it is funny that there is much greater concern for an early retirement age among young people than among old people. If the conditions of the labour market change and there is a greater demand for people in jobs, many people would prefer to continue to work. I think if we combine that with a reduced incentive by the government to push out people at age 65 . . . When you say Old Age Security is payable at age 65, you give a clear message that it is in *The Bible* that at age 65 you should stop working. If you . . . that, if people have good jobs and there is a demand for labour, you will find people will defer their retirement voluntarily .

Mr. Reid (St. Catharines): But the chairman has already mentioned a changing work pattern, and the practical side is that the work period will likely be shorter rather than longer. Many private sector plans do have a "30 years and out" approach. Are you suggesting we wait for a period of time before we get into any change in public pattern, or should we act now?

The Chairman: Mr. Guérard, can you be as short as possible, because Miss MacDonald would like to ask a question as well on that.

Mr. Guérard: Okay. I think this is not urgent.

Mr. Reid (St. Catharines): It is not a priority issue.

Mr. Guérard: Yes, that can wait. Second, the change in the work pattern can be a reduced week or greater vacation and so on, not necessarily a shorter career.

Mr. Reid (St. Catharines): Yes.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you tell us from the questions on coverage . . . ? You said there is a breakdown in your findings there as to those who are covered and their relationship, the correlation with large monopolies, with organized labour and so on. Does it also show the amount of coverage that is available in the private sector to men as opposed to women?

The reason I ask that is that in the private sector across Canada 78% of the women in the private workforce are not covered by private pension plans. I would like to know if that percentage holds in the Province of Quebec as well.

[*Traduction*]

dire quelles en seront les conséquences, mais si nous regardons les prévisions d'offre de travail, on s'aperçoit qu'après les années 90 elle va diminuer de façon dramatique. En ce moment, l'offre de travail est excédentaire, en raison de la forte natalité au cours des deux décennies qui se terminent vers 1965; on peut donc prévoir que la pression de la demande se fera nettement sentir.

Lorsque l'on a des groupes de discussions, on s'aperçoit que ce sont les jeunes qui veulent prendre leur retraite tôt. Une grande proportion de ceux qui sont proches de la retraite s'inquiètent plutôt de la possibilité de pouvoir continuer de travailler. Ca n'est jamais l'unanimité à 100 p. 100, mais il est intéressant de constater que ce sont plutôt les jeunes que les vieux qui aimeraient pouvoir prendre leur retraite assez rapidement. Mais si le marché du travail évolue et que la demande se fait plus pressante, beaucoup de gens préféreront continuer à travailler. Si à cela vient s'ajouter que l'État cesse de vouloir inciter les gens à partir en retraite à 65 ans . . . Lorsque l'on dit que la sécurité de la vieillesse peut être perçue à partir de 65 ans, cela constitue une indication assez nette de l'orthodoxie, c'est-à-dire que l'on devrait arrêter de travailler à 65 ans. Mais si la demande de travail augmente, et que les gens ont de bons emplois, vous verrez qu'ils préféreront retarder leur départ en retraite.

M. Reid (St. Catharines): Mais, comme l'a déjà indiqué le président, le monde du travail évolue, avec pour conséquence pratique que la période d'activité risque d'être plus courte plutôt que plus longue. Dans de nombreux cas, les régimes du secteur privé ont une approche du type «30 ans et délogé». Pensez-vous que nous devrions attendre encore un certain temps avant de modifier les régimes publics, ou au contraire que nous devrions prendre des mesures dès maintenant?

Le président: Monsieur Guérard, pourriez-vous être aussi bref que possible, car M^lle^ MacDonald voudrait elle aussi poser une question là-dessus.

M. Guérard: Très bien. Je pense que ça n'est pas très urgent.

M. Reid (St. Catharines): Ce n'est pas une question prioritaire.

M. Guérard: Exactement, cela peut attendre. Deuxièmement, l'évolution du monde du travail peut se traduire par une semaine de travail plus courte, ou des vacances plus longues, etc., sans que cela soit nécessairement une carrière plus courte.

M. Reid (St. Catharines): Oui.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Est-ce que vous pourriez nous parler, à propos de la protection . . . ? Vous faites dans votre étude une relation entre la protection, la notion d'entreprises monopolistiques et de travail syndiqué. Y a-t-il également une comparaison entre la couverture sociale dont disposent les hommes et les femmes dans le secteur privé?

La raison pour laquelle je pose cette question est que dans le secteur privé canadien, 78 p. 100 des femmes ne cotisent pas à un régime de pensions. J'aimerais savoir si ce pourcentage est également vrai pour la province du Québec.

[*Text*]

Mr. Guérard: That is well covered, and there is also an analysis of the correlation between sex and coverage and what the factors are that explain the differential between the coverage of men and women.

• 0945

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One of the factors, I am sure you would admit, is the structure of the workforce where these large monopolies that you talk about, those covered by organized labour, are, by and large, areas where men work rather than women.

Mr. Guérard: I think it is more explained by the level activity. In the primary sector it is mostly male jobs and tertiary . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is right. That is right, and unions.

Mr. Guérard: —*secteur tertiaire* it is mostly women.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right.

Mr. Guérard: But if you look at the trend it is changing a lot. When I was studying at the university, there were, I think, three female students in the polytechnic, the engineering faculty, now it is about half. And of course those people go into mining and construction and so on.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And they are still a very small percentage of the female labour force.

But what I want to know is the one . . . You make a very good recommendation—I think one of the best coming from the business community—where you look at the participation and the ways to try to increase the greater participation of lower income individuals in a pension plan, that is primarily women, and you say:

> We propose the use of a tax credit similar to that which is applicable to contributions made to unemployment insurance . . .

Now, if that tax credit were made available, and that might have some bearing on small business being able to open up some kind of retirement plan for its employees, could you see the rest of the business sector bringing some pressure to bear on those firms and companies that do not now have pension plans, to say "For heaven's sakes, put this into operation now, because if you do not do it on your own, then there is going to be some other means taken."? What I am trying to ask you is: Do you see the private sector being given certain tax incentives or credit, then feeling it has an obligation to encourage its deficient members to take some positive steps?

Mr. Guérard: Maybe you can shame a few people into having a pension plan, but I am more convinced that, first of all, if there is an easy way to sell those plans, lots of good salesmen in the field who will sell people into pension plans, that would be a big factor that you should not underestimate. But, second, if the trend in the labour market is that there are more and more pension plans in those areas it will have a stampeding effect. I mean that will create the demand, it will

[*Translation*]

M. Guérard: La question a été bien étudiée, et nous vous donnons également une corrélation entre sexe et prise en charge par un régime de pensions, ainsi que des explications des facteurs permettant de comprendre cette différence entre les hommes et les femmes en matière de pension.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): L'un des facteurs, et je suis certaine que vous le reconnaissez, est que dans ces grandes entreprises de type monopolistique dont vous parliez, là où les syndicats sont implantés, la population active est faite plutôt d'hommes que de femmes.

M. Guérard: Je crois que cela s'explique plutôt par le secteur d'activité. Dans le secteur primaire, on a surtout des emplois masculins, dans le tertiaire . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Effectivement. Cette raison-là et les syndicats.

Mr. Guérard: —*tertiary sector*, on a plutôt des femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Exactement.

M. Guérard: Mais la situation change beaucoup. Lorsque j'étais étudiant, il y avait peut-être trois jeunes filles à la polytechnique, l'école d'ingénieurs, alors qu'il y en a maintenant la moitié. Or, on les retrouve ensuite dans les mines, dans le bâtiment, etc.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et cela ne représente toujours qu'un petit pourcentage de la population active féminine.

Mais je voudrais aussi savoir . . . Vous faites une excellente recommandation—je pense que c'est la meilleure qui nous soit venue de l'entreprise privée—lorsque vous cherchez à améliorer la participation des personnes au revenu modeste au régime de pensions, c'est-à-dire ici essentiellement les femmes, et que vous dites:

> Nous proposons l'institution d'un crédit d'impôt semblable à celui qui est appliqué aux cotisations à l'assurance-chômage . . .

Supposons-donc que ce crédit d'impôt existe, et que cela ait des répercussions sur les petites entreprises et les régimes de retraite qu'elles peuvent alors offrir à leurs employés. Pensez-vous qu'elles puissent alors exercer des pressions sur celles d'entre elles qui continueraient de s'y refuser, en leur expliquant que si elles ne font rien, certaines mesures pourraient être alors prises à un autre niveau? Ma question est celle-ci: si le secteur privé bénéficie de certaines mesures fiscales incitatives, ou d'un crédit d'impôt, se sentirait-il alors mis en demeure d'encourager les entreprises hésitantes à aller de l'avant?

M. Guérard: Vous réussirez peut-être à faire honte aux gens, mais je penserais plutôt que s'il y a une façon plus facile de vendre ces régimes de retraite, et si de bons vendeurs s'en occupent, ce serait un facteur à ne pas sous-estimer. Deuxièmement, il faut aussi compter avec l'effet d'entraînement. On arrivera à créer une demande, un besoin, et le régime de pensions sera vraiment la chose à avoir que les gens réclameront; il y aura encore des secteurs où l'on préférera avoir

[*Texte*]

be the in-thing to have a pension plan and people will want to have one; whereas in many areas the good thing, the fad, will be not to be in a pension plan and have the money. So if by incentives and other measures you increase the penetration in those sectors, the non-penetrated area will become smaller and smaller and you will have solved a large proportion of your coverage problem. It will never count to zero, but, you know, people try to imitate each other and they are in competition with each other.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): We think we will put you on the road, out as a crusader.

Mr. Guérard: If the price is right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Fair enough.

The Chairman: Mr. Guérard, let me again thank you for your presentation; and, as you are aware, hopefully we will have a report tabled in Parliament within six or seven weeks.

I now call on the National Council of CN Pensioners Associations Inc. Will Richard Worraker, who is the chairman of that group, and, I note with some degree of acknowledgement, Mr. Foster, Mr. Fullerton and others please come forward?

• 0950

Mr. Worraker, I know many of you came in this morning at 9.00, and I usually do this at the beginning of the day, but to explain the normal format, we ask that the groups that make their presentations limit their remarks to an overview of roughly 10 to 12 minutes. That allows time for the members of the committee to ask questions on the brief.

Mr. Richard W. Worraker (National Council of CN Pensioners Associations Inc.): Mr. Chairman, you have a list of the witnesses, do you not?

The Chairman: Yes.

Mr. Worraker: With the exception of Mr. Douglas Piggott, the rest are all here. To save time, I would just ask them if they would identify themselves by name.

We have Mr. Gordon Foster, Mr. Paul H. Gignac, Mr. Alfred Poalucci, and Mr. Douglas Fullerton. Mr. Graham MacDougall is the chairman of our advisory committee, and he will present our case.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Worraker.

Mr. Worraker: Incidentally, we see we lost 10 minutes. Do we get that back at the end of the session?

The Chairman: Well, it all depends on how my committee members function. You see, that is why I asked you—you start, you see, for your 10 minutes, and I can always shorten the other end if they do not ask questions.

Mr. Worraker: Very good. Okay.

Mr. J.W. Graham MacDougall (Chairman, National Council of CN Pensioners Associations Inc.): Good morning, Mr. Chairman, ladies and gentlemen. I have been asked on

[*Traduction*]

l'argent, sans régime de pensions. Mais si des mesures incitatives permettent d'accroître la pénétration de certains secteurs d'activité, les autres rétréciront de plus en plus et on arrivera à résoudre le problème de la protection, dans une large mesure. Le secteur non protégé ne sera jamais complètement éliminé, mais il faut compter avec l'instinct d'imitation de gens qui sont en concurrence les uns avec les autres.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je pense qu'il va falloir vous envoyer prêcher la bonne parole.

M. Guérard: Tout dépend des conditions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bien sûr.

Le président: Monsieur Guérard, je vous remercie pour votre exposé; comme vous le savez sans doute, nous espérons pouvoir déposer notre rapport dans six ou sept semaines au Parlement.

J'invite maintenant le Conseil national des associations des pensionnés du CN à prendre la parole. Puis-je inviter M. Richard Worraker, président du groupe, mais également—je le souligne—MM. Foster et Fullerton, et quelques autres, à s'avancer?

Monsieur Worraker, je sais que bon nombre d'entre vous étaient là ce matin à 9h00, et j'ai l'habitude d'expliquer en début de journée comment se déroulent les réunions: nous demandons aux groupes de limiter leur exposé à un aperçu général d'environ 10 à 12 minutes. Cela permet aux membres du Comité de poser des questions sur le mémoire.

M. Richard W. Worraker (Conseil national des associations des pensionnés du CN Inc.): Monsieur le président, vous avez une liste des témoins, n'est-ce pas?

Le président: Oui.

M. Worraker: À l'exception de M. Douglas Piggott, tous les autres sont là. Pour sauver du temps, je leur demanderais de se présenter eux-mêmes.

Il y a MM. Gordon Foster, Paul H. Gignac, Alfred Poalucci et Douglas Fullerton. Le président de notre comité consultatif, M. Graham MacDougall, fera l'exposé.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Worraker.

M. Worraker: En passant, nous avons perdu dix minutes. La réunion sera-t-elle prolongée d'autant?

Le président: Tout dépend de la façon dont travailleront les membres du Comité. Vous voyez, c'est pourquoi je vous ai demandé . . . Vous commencez par votre exposé de 10 minutes, ensuite je peux toujours écourter la réunion s'il n'y a pas de questions.

M. Worraker: Très bien. Merci.

M. J.W. Graham MacDougall (président, Conseil national des associations des pensionnés du CN Inc.): Bonjour monsieur le président, mesdames et messieurs. J'ai été invité à

[*Text*]

behalf of the Canadian National pensioners associations to be the spokesman to put before you our general views. First of all, I would like very much to thank the task force for the privilege of allowing us to appear before you and to give you our views.

We noted that in the green paper you have set out very clearly the elements of the pension problem in Canada that you wish to have comments from witnesses on, and we would tell you at the beginning it is not our intention to try to deal with each one of them. It is very comprehensive. We are not a research organization that is going to give you a lot of factual detail about various aspects of the matter. We intend to speak principally on the interests of the people whom we represent, namely the Canadian National pensioners, who are part of the pension plan but are on the pension.

We intend to speak also mainly on two points that are of particular interest to them and which come to us, and through us to you, from the main body of the pensioners of the railway, and those are the concerns they have about the fact that the pension plan in Canadian National, and many pension plans, do not contain any inflation protection for pensioners; and there is grave concern about the adequacy of the survivor benefits for pensioners. So we intend to confine our remarks in this overview of the brief you have before you to those two points.

I would also point out to you that since our experience is with Canadian National's pension plan, we are talking here about a contributory company-sponsored pension plan. As you well know, there are many companies, like Bell and other companies, that have company-sponsored plans, which are paid for entirely by the company. Ours is a contributory plan, in which the employees make contribution during their life in the company as workers, and it is in that respect that we wish to speak.

• 0955

Inflation protection: This is a problem that, we suggest, is going to remain with us. It is not something unique for a short period of time. It is something, therefore, that needs to be addressed and needs to be dealt with in our country.

Our proposition is that your task force should recommend that private plans, such as Canadian National's and others, should develop amendments to their plans to give reasonable inflation protection. We suggest that that is something sorely needed in Canada, not only for the pensioners who are now on pension but for the employees who are going to go on pension in those plans in the future. If it is not addressed now, it will continue, and in the future other commissions like yours will be hearing the same story, that we have no protection for these people, and if protection takes off in any great strength in our country it is going to get worse rather than get better.

So we say to you firstly that you should address this problem and you should recommend that it be dealt with. In the case of contributory pension plans our recommendation to you is that you should say that the companies who sponsor the plan, the

[*Translation*]

me faire le porte-parole des associations des pensionnés du Canadien National pour vous faire connaître nos vues. Pour commencer, j'aimerais remercier le Comité de nous avoir accordé le privilège de comparaître devant lui pour lui exposer notre point de vue.

Nous avons vu que, dans le Livre vert, vous avez énoncé très clairement les éléments du problème des pensions au Canada que vous aimeriez voir commenter par les témoins, et nous tenons à vous avertir que nous n'avons pas l'intention d'aborder toutes les questions soulevées dans le Livre vert. Le rapport est très complet. Nous ne sommes pas un organisme de recherche qui vous fournira toute une série de détails sur différents aspects de la question. Nous entendons discuter principalement des intérêts de ceux que nous représentons, notamment les pensionnés du Canadien National qui participent au régime de pensions à titre de retraités.

Nous entendons en outre discuter principalement de deux grandes questions d'un intérêt particulier pour les pensionnés du CN qui les ont eux-mêmes portées à notre attention: l'absence de clause de protection contre l'inflation dans le régime de pensions du CN et dans bien d'autres régimes, et l'efficacité des prestations destinées aux survivants. L'aperçu général de notre mémoire que vous avez en main portera donc sur ces deux questions.

Je vous ferais remarquer en outre que le régime de pensions du Canadien National dont nous vous parlons est un régime contributif parrainé par la compagnie. Vous savez sans doute qu'il y a de nombreuses compagnies comme Bell Canada et d'autres qui financent entièrement leurs régimes de pensions. Notre régime est un régime contributif auquel cotisent les employés pendant qu'ils sont au service de la compagnie, et c'est de cet aspect de la question que nous voulons discuter.

Protection contre l'inflation: voilà un problème qui n'est pas près de disparaître. Ce n'est pas quelque chose de particulier à une période bien précise. C'est un problème dont il faut discuter et qu'il faut régler au pays.

Nous proposons que votre Comité recommande que les régimes de pensions privés comme celui du Canadien National et d'autres compagnies soient modifiés de manière à insérer des clauses de protection raisonnables contre l'inflation. À notre avis, on a grandement besoin de cela au Canada, non seulement pour les pensionnés qui sont actuellement à la retraite, mais aussi pour les futurs retraités qui bénéficieront de ces régimes. Si l'on ne règle pas le problème maintenant, il s'aggravera et d'autres commissions comme la vôtre entendront les mêmes récriminations voulant qu'il n'y a pas de protection pour ces gens-là, et si l'on ne prévoit aucune mesure en ce sens, plutôt que de s'améliorer, la situation s'aggravera.

Nous vous disons d'abord que vous devriez aborder le problème et recommander qu'on y trouve une solution. Pour ce qui est des régimes de pensions contributifs, nous vous recommandons de dire aux compagnies qui parrainent le

[*Texte*]

pensioners who are on pension and the representatives of the employees should sit down and come to agreement as to how they are going to deal with this question of inflation and how they are going to pay for it.

You might ask what right pensioners have to be a party to negotiations of that kind. Until a few years ago companies like Canadian National sponsored the plan and dealt entirely with the plan. The employees had no say as to what happened to the plan; the pensioners had no say as to what happened to the plan. The companies sponsored the plans; the changes they felt were good were put into place and arrangements for paying for them were put into place by the company. Only within the last few years have unions obtained the right to bargain as part of the compensation package in respect of the pensions the employees are paid. This is really a new phenomenon in our country, and today unions and employer, in Canadian National's case and in other cases, sit down and bargain as part of the compensation package what changes they are going to have in the pension plan. But the pensioners are not at that bargaining.

I will say this a number of times: They are bargaining in respect of a pension fund that is massive in size. In the case of Canadian National the pension fund itself is about $4.7 billion, $3.1 billion of which is cash invested, and $1.6 billion is an unfunded liability owed by the company to the plan. Of the $3.1 billion cash, 40% is money that was put in by pensioners. Contributory pensioners have put in 40% of that money. So when they sit and bargain they are dealing with a massive amount of pensioners' money, all of which is earning interest and dividends, and there is a flow of cash coming in there that is related to that money.

We say that is the right we have to be at the bargaining table to talk about inflation protection for those pensioners and that there is money there flowing in in respect of contributions made by the pensioners, some of which should be allocated toward inflation protection for those people.

So we suggest to you that you should agree with our proposition that the pensioners not only need inflation protection; they have a right to it and they have an interest in it and they have a right to be at the bargaining process to provide it. We do not suggest that other people should pay for it. We do not suggest that the government should pay for it. We suggest that the company and the pensioners should sit down and they should organize it and arrange it and moneys that are needed to do it should come from the earnings on the pensioners' contributions, which are already in that fund.

This, we suggest, is the equity of our argument. You know as I know that some years ago when pension funds like Canadian National's massive fund were started the projections for earnings on those moneys were something in the order of 3% to 5%. Today the earnings are in the order of 9% to 13%. Now, we can look into the future, and some can say that is going to continue or it is not going to continue, but I think the era of going back to the 3% and 4% earnings on funds is pretty well in the background. We are talking about today, and the

[*Traduction*]

régime, aux pensionnés qui sont à la retraite et aux représentants des employés de se réunir et de s'entendre sur la façon de résoudre le problème de l'inflation et sur les modalités de financement des mesures proposées.

Vous vous demandez peut-être de quel droit les pensionnés devraient participer à ces négociations. Il y a quelques années seulement, des compagnies comme le Canadien National parrainaient le régime et s'occupaient à elles seules de son administration. Les employés n'avaient rien à dire, pas plus que les pensionnés. Les compagnies parrainaient les régimes, elles apportaient les changements qu'elles jugeaient opportuns et décidaient des modalités de financement. Ce n'est que depuis quelques années que les syndicats ont obtenu le droit de négocier des questions de pensions dans les clauses de rémunération des employés. C'est un tout nouveau phénomène au pays, et aujourd'hui, les syndicats et l'employeur, comme le Canadien National et d'autres, discutent à la table des négociations, dans le cadre des clauses salariales les changements qui doivent être apportés au régime de pensions. Mais les pensionnés ne participent pas aux négociations.

Je le répéterai assez souvent: les négociations portent sur un fonds de pensions de très grande valeur. Dans le cas du CN, le fonds de pensions s'élève à environ 4.7 milliards de dollars, dont 3.1 milliards de dollars sont investis en espèces, alors que le 1.6 milliard de dollars qui reste constitue un passif non capitalisé que la compagnie doit au régime. Quarante pour cent des 3.1 milliards de dollars en argent ont été versés par les pensionnés. La contribution au fonds de pensions des pensionnés s'élève à 40 p. 100. Alors quand on s'asseoit à la table des négociations, on discute d'une somme très substantielle d'argent appartenant aux pensionnés qui rapporte des intérêts et des dividendes, et dont on se sert pour effectuer toutes sortes de mouvements de fonds.

Nous estimons avoir le droit de nous asseoir à la table des négociations pour discuter de la protection contre l'inflation pour les pensionnés, puisque c'est l'argent qu'ils ont contribué au régime qui roule, et qui devrait servir en partie à les protéger contre l'inflation.

Par conséquent, vous devriez être d'accord avec notre proposition suivant laquelle les pensionnés ont non seulement besoin de protection contre l'inflation, mais ils y ont droit; il est en outre dans leur droit et dans leur intérêt de participer au processus décisionnel. Nous ne disons pas que les autres devraient en assumer le coût, nous ne disons pas qu'il appartient au gouvernement de payer. Nous disons simplement que la compagnie et les pensionnés devraient négocier une entente pour utiliser les fonds nécessaires qui existent déjà grâce au rendement des contributions des pensionnés.

C'est tout à fait équitable pour nous. Vous savez aussi bien que moi qu'il y a quelques années, lorsque des fonds de pensions comme celui du Canadien National ont été établis, les prévisions de rendement se chiffraient aux environs de 3 à 5 p. 100. Aujourd'hui, le rendement de l'argent est de 9 à 13 p. 100. On peut envisager l'avenir, et certains diront que la situation continuera comme cela ou qu'elle ne continuera pas, mais de toute façon, je pense que l'époque des 3 et 4 p. 100 de rendement de l'argent est bien révolue. Nous parlons

[*Text*]

earnings are in the 9%, 10%, 12% level, so there is a massive amount of money flowing into a $5 billion fund each year. The question is, how is it being used and what should be done about it, and we argue and we say that it is patently correct that the money is there available, being earned on pensioners' money, which should be used to give them some protection.

• 1000

Now, as you know, the moneys flowing into a pension plan to pay the cost of the pension plan come basically from the contributions of the employees, the contributions by the company, and the earnings on the pension fund. We believe that is the way it should continue to be.

When we talk about how much inflation protection should be obtained by pensioners, we are quite ready to point out that many pensioners have other sources of income than pensions; they have investment income—those that have had good acumen during their lives and have saved money and invested it. Many of them have assistance from those sources. We also today have the great benefits of the Canada Pension Plan, the Old Age Security plan, and, therefore, all these things should be taken into account when considering what sources and amounts of inflation protection are required. We are not trying to say that it should be loaded so that the pensioner should be put in a privileged position; not at all. We know he gets assistance from other sources.

• 1010

Nevertheless, we are particularly concerned in our organization about the older pensioners, the men 75 to 80, 85, 90. We have pensioners who are 102 years old in Canadian National. Some of these older pensioners, when they came into the pension plan, were earning very low incomes. Their pensions were paid on very low incomes. The people going out today are receiving very substantial incomes. The average annual wage in Canadian National today is around $23,000 or $24,000 for each employee. When they go on pension, they get a pension based on these high earnings. They are not going to have much trouble with inflation for the next five years, possibly, for some period of time, but they are going to have trouble in the years ahead. But the people now on pension are having trouble right now; some of them are really below the poverty line and they are in difficulty.

So our suggestion to you is that you consider that in respect of the two aspects of the problem: first, there are the older pensioners today, who are in difficulty and really need help now, not 10 years from now—they need it now; and then you have the problem that we must start to do something about this, or the people who are going out now and are not in trouble are going to be in trouble, and it is going to be a continuing, escalating problem as we go on through the years.

[*Translation*]

aujourd'hui de rendement de l'ordre de 9, 10 et 12 p. 100, et sur un fonds de 5 milliards de dollars annuellement, cela représente beaucoup d'argent. La question est de savoir comment ces fonds sont utilisés et ce qu'il faut en faire, et nous estimons qu'il est simplement juste que l'argent que rapporte le fonds de pension serve à protéger les pensionnés contre l'inflation.

Maintenant, comme vous le savez, l'argent nécessaire aux paiements des pensions vient essentiellement des cotisations des employés, de celles de la compagnie, ainsi que des gains que rapporte le fonds de pension. Cela ne devrait pas changer.

Quand nous parlons du degré de protection contre l'inflation que devraient avoir les pensionnés, nous sommes bien prêts à admettre que de nombreux pensionnés ont d'autres sources de revenu; certains ont des revenus de placement, ceux notamment qui, tout au long de leur vie, ont fait preuve de bon jugement et économisé et investi de l'argent. Bien d'autres pensionnés reçoivent de l'aide d'autres sources. Nous profitons en outre aujourd'hui du Régime de pensions du Canada, du Régime de sécurité de la vieillesse, et tout cela doit entrer en ligne de compte lorsqu'on tente de déterminer les sources et le montant de protection contre l'inflation dont on a besoin. Nous ne disons pas que les pensionnés devraient bénéficier de clauses de protection qui les mettraient dans une situation privilégiée; pas du tout. Nous savons qu'ils obtiennent de l'aide d'autres sources.

La situation qui nous inquiète particulièrement au sein de notre organisme est la situation des pensionnés plus âgés, ceux qui ont 75, 80, 85, 90 ans. Nous avons des pensionnés qui ont 102 ans au Canadien National. Certains d'entre eux touchaient de très faibles salaires lorsqu'ils se sont joints au régime de pensions. Leurs pensions partent d'une base très restreinte. Ceux qui ne font que prendre leur retraite maintenant, eux, ont droit à des revenus assez importants. Il ne faut pas oublier que la moyenne des salaires annuels au Canadien National est d'environ 23 ou 24,000 dollars actuellement. Lorsque les employés actuels prennent leur retraite, leur pension est calculée à partir de ce revenu élevé. Ils ne risquent pas d'être touchés par l'inflation d'ici les cinq prochaines années ou d'ici une certaine période, même si à certains moments ils pourraient se trouver en difficulté. Ceux qui se trouvent dans la plus mauvaise passe sont les pensionnés actuels. Il y en a parmi eux qui sont sous le seuil de la pauvreté.

Nous souhaiterions donc que vous prêtiez une attention particulière à ces deux aspects du problème: d'abord, ce sont les pensionnés les plus âgés actuellement qui sont le plus en difficulté; ils ont besoin d'une aide immédiate, non pas d'une aide dans 10 ans; deuxièmement, il faut considérer la situation des employés qui prennent leur retraite actuellement; même s'ils ne sont pas encore en difficulté, ils risquent de l'être plus

[*Texte*]

In paying for the inflation protection, we suggest that the company employees and the pensioners should all pay for it. The employees can pay for it by increasing their contributions to the pension plan. If they know that is an important thing for their future, they should pay a little more for it and be prepared to do it; and I think they would. The company should be prepared to pay more for it.

The pensioners, I have told you, have an equity in a massive fund, which we think can produce enough for their share to be paid from that. As you know, regarding the Canadian National pension fund that is invested, the $3.1 billion, we put in our brief, and you will find it there, what the recent earnings have been in that fund. In 1982 that fund earned $283 million. In 1981 it earned $329 million. We are talking about massive amounts of money; to suggest, if 40% of that is pensioners' money, on which the interest is earned, that there is not sufficient there to give inflation protection to the pensioners, is not correct. There is money there to do that.

We suggest to you also that if it turns out that in the bargaining the process—which we hope you will recommend and we hope we will have with the company . . . they tell us there is not enough money there and we agree with them, there is always the unfunded liability procedure. As you know, the unfunded liability in a pension fund is really just a promissory note given by the company to the fund, saying we owe this amount of money because the fund, to pay all its obligations in the future, must have a certain amount of money, and there is a shortfall there because we have changed the plan, we have added benefits and additional costs; we cannot pay for it all in one lump sum—that would be a very heavy burden—and the Pension Benefits Standards Act allows that amount to be paid over a period of years. So the company owes that amount of the unfunded liability, and they pay in accordance with the schedule set out by the Superintendent of Insurance and approved by him as to how it will be eliminated by a certain future year. That unfunded liability has been changed time and time again, as time has gone by, and basically it has increased over the years, rather than decreased, because in the process, first by the company by itself and latterly by the companies and the unions, they have increased the benefits under the fund.

They have never increased the benefits for the pensioner by changing the unfunded liability. He has never been a beneficiary of any such change. We suggest that if they do not find enough money in the areas I have pointed out to you today, the unfunded liability could be changed. There is no law that says it cannot be changed. There is no reason why the company and the employees and the pensioners should not all agree to make a change for the benefit of pensioners and have part of it paid for under the unfunded liability.

[*Traduction*]

tard, ce qui ne ferait qu'accroître le problème dans les années à venir.

En ce qui concerne la protection contre l'inflation, nous estimons que ce sont les employés de la compagnie et les pensionnés qui doivent en faire les frais. Les employés peuvent accroître leurs cotisations au régime de pensions. En vue d'assurer leur avenir, ils doivent être prêts à contribuer davantage. Je pense qu'ils sont prêts à le faire. La compagnie également devrait être prête à faire sa part.

Pour ce qui est des pensionnés, comme je l'expliquais plus tôt, ils possèdent une part de cette caisse considérable. Leur contribution peut être déduite de cette caisse. Les 3.1 milliards de dollars que représente la caisse de pensions de retraite du Canadien National sont investis. Nous indiquons dans notre mémoire quels ont été récemment les revenus provenant de cette caisse. En 1982, ils ont atteint 283 millions de dollars. En 1981, ils se sont élevés à 329 millions de dollars. Il s'agit de montants considérables, et ces intérêts sont accumulés à partir d'une caisse qui appartient à 40 p. 100 aux pensionnés. Il me semble que cela devrait être suffisant pour leur accorder une protection contre l'inflation. Ce n'est certainement pas l'argent qui manque.

Aussi dans l'éventualité de négociations, nous espérons que vous allez en faire la recommandation et que nous allons avoir l'occasion d'engager le dialogue avec la compagnie, la compagnie nous dit qu'il n'y a pas suffisamment d'argent dans la caisse et que nous sommes d'accord avec elle, il reste le recours à la méthode de l'engagement non financé. Comme vous le savez, l'engagement non financé d'une caisse de pensions n'est qu'un billet à ordre remis par la compagnie à la caisse indiquant que tel ou tel montant est dû à la caisse. C'est dû au fait que la caisse à ce moment-là ne peut pas acquitter toutes ses obligations prévues. Il y a un manque à gagner parce que le régime a été modifié, que les prestations ont été majorées ou que les coûts se sont accrus. La charge est trop lourde pour être acquittée d'un seul coup. Par ailleurs, la Loi sur les normes des prestations de pensions permet l'échelonnement de cette charge sur un certain nombre d'années. La compagnie peut donc avoir une dette sous la forme d'un engagement non financé et rembourser cette dette selon un échéancier fixé et approuvé par le surintendant des assurances. Il faut que la dette soit acquittée pour une année donnée. Le montant de cet engagement non financé a été modifié à plusieurs reprises au cours des années. De façon générale, il a eu tendance à s'accroître plutôt qu'à diminuer. La compagnie elle-même, puis plus tard la compagnie des syndicats, a en effet augmenté les prestations prévues au titre du régime.

Il reste qu'on n'a jamais accru l'engagement non financé pour augmenter les prestations des pensionnés comme telles. Ce ne sont pas les pensionnés qui ont bénéficié des changements. Si aujourd'hui on estime qu'il n'y a pas suffisamment d'argent dans la caisse pour améliorer le sort des pensionnés, on n'a qu'à augmenter le montant de l'engagement non financé. Rien ne l'interdit. Il n'y a rien qui empêche la compagnie, les employés, les pensionnés de s'entendre sur des changements profitant aux pensionnés et de payer ces change-

[*Text*]

It is true that in the end the company pays for that, but it has been willing and has shown its willingness to take on those additional obligations time and time again for the benefit of employees, never for pensioners. They have paid, to be fair to the company . . . and I am not knocking the company because it is an excellent pension plan in Canadian National; it is a first-class pension plan, but it does not provide for inflation protection, and never has, because it is an old plan and people did not do that when that plan started.

It is an important point to consider that the unfunded liability route is available for additional funding and it has not been used for the purposes of improving pensions. The company does pay, and has paid for, I think, the last 11 or 12 years, an ad hoc amount to pensioners to assist with the problems of inflation; but, despite their best intentions, it has been inadequate, and it is inadequate, and it does not address the problem as other companies whom I am sure you will hear about are doing in their inflation protection for their employees. It is not adequate and it is not sufficient, and there are available funds, we suggest, to improve greatly on what has been done.

The company contends basically that there are no excess funds to do any of these things. They take the position—and it is, I think, a proper legal position—that technically there are no excess earnings. The point is that the inflow into Canadian National's fund and the outflow in recent years have not matched. The inflow has been considerably greater than the outflow. The massive amounts of earnings that have come into the fund have been used, with the contributions from the employees, to pay the pensions, to pay the administrative costs, to pay the refunds that are paid to people who leave the pension plan and to pay the annual payment on the unfunded liability. This has enabled the company to reduce substantially the amount it has had to pay because it is not committed to pay, like the employee, 6.5% into the fund in respect of each employee each year. Its obligation is to pay all the funds of the plan and to guarantee it at the end of the road, and they claim it is their right to keep all these moneys themselves.

We say that may be a legal right but the equity—and this is where I think we come apart—of the situation is that they are using the returns from 40% of that fund which was put in by pensioners and doing nothing for pensioners who are in dire distress, older people. On an equity basis particularly, that is not right and it should be changed.

The Chairman: Mr. MacDougall, I just want to remind you that we are now approaching pretty closely the 20 minutes.

Mr. J.W.G. MacDougall: I will be finished in just a moment. Thank you very much for reminding me.

[*Translation*]

ments en partie par une augmentation de l'engagement non financé.

• 1015

Il est vrai qu'en fin de compte, c'est la compagnie qui paye, mais elle n'a jamais hésité dans le passé à accroître ses obligations lorsqu'il s'agissait d'améliorer le sort des employés par opposition aux pensionnés. Je ne veux pas ici me montrer injuste à l'égard de la compagnie parce que le régime de pensions du Canadien National est excellent. Cependant, il n'accorde pas de protection contre l'inflation parce qu'il est trop ancien. À l'époque où il a été constitué, la protection contre l'inflation n'était pas une considération.

Il est intéressant de noter que même si la méthode de l'engagement non financé n'a pas toujours été une option en vue d'accroître la caisse, elle n'a jamais été utilisée pour améliorer le niveau des pensions. Même si la compagnie a versé au cours des 11 ou 12 dernières années, et continue de verser, des montants spéciaux aux pensionnés pour les aider à faire face à l'inflation, ses efforts ne sont pas suffisants. Ils ne permettent pas de régler le problème de la façon dont d'autres compagnies l'ont réglé pour leurs employés, et je suis sûr que vous en entendrez parler. Cette protection n'est pas suffisante, malgré le fait, selon nous, que les fonds sont disponibles en vue d'améliorer considérablement la situation.

L'attitude de la compagnie est essentiellement que les fonds nécessaires ne sont pas disponibles. Je suppose que sur le plan strictement technique, elle peut prétendre qu'il n'y a pas d'intérêts excédentaires. Il n'en demeure pas moins que les rentrées et les sorties dans la caisse de retraite du Canadien National ne se sont pas équilibrées au cours des dernières années. Les rentrées ont été beaucoup plus considérables que les sorties. Ces rentrées d'argent très importantes dans la caisse ont été utilisées, avec les cotisations des employés, pour payer les pensions, les frais d'administration, les remboursements à l'égard des personnes qui ont abandonné le régime ainsi que les montants annuels au titre de l'engagement non financé. La compagnie a pu ainsi réduire considérablement sa part, du fait qu'elle n'est pas obligée, comme les employés, de verser 6.5 p. 100 par personne annuellement à la caisse. Son obligation consiste à acquitter tous les montants requis du régime et à garantir la rentabilité du régime en dernier ressort. C'est ainsi qu'elle en est venue à considérer que c'est son droit de garder tout cet argent pour elle.

Du point de vue juridique, c'est peut-être exact, mais du point de vue de la justice naturelle, et c'est à ce niveau que nous ne voyons pas la chose sous le même angle, nous disons qu'il faut considérer que la compagnie même si elle touche des intérêts sur les 40 p. 100 de la caisse qui appartiennent aux pensionnés, ne fait rien pour leur venir en aide lorsqu'ils sont âgés et en difficulté. Selon nous, c'est une situation injuste qu'il faut corriger.

Le président: Je vous rappelle que vous approchez dangereusement des 20 minutes, monsieur MacDougall.

M. J.W.G. MacDougall: J'en ai encore pour un moment. Je vous remercie de me le rappeler.

[*Texte*]

I am so interested in this problem that I sometimes get a little lengthy.

I think I have dealt enough with most of the points I have here. I would like just to make a comment about the survivor benefits.

Survivor benefits under the plan are 50% of the pension. It is usually paid to the widow, but it could be paid to either surviving spouse. Our people who are receiving this benefit tell us it is not enough to enable them to continue in the normal living pattern they had when their pensioner spouse was alive. Our recommendation is that it should be increased to 75%; others have said 60%.

• 1020

This is a value judgment, as you well know. It is a question of what is needed to help these people retain a reasonable standard of living comparable to what they had before the spouse died; and we tell you that our experience, from the grass roots of our organization, is that 75% is a lot closer to what is needed than 60%, and that is the principal point we wish to put before you. This recognizes the fact that many of these people have other sources of assistance. But the older ones do not have any Canada Pension Plan; they have the Old Age Security but no Canada Pension Plan.

Now, ladies and gentlemen, we will be glad to answer any questions you have, but first I would like to defer to my friend, Mr. Douglas Fullerton, who, as you know, was appointed in 1981 as an adviser to the Government of Canada on pension policy, a distinguished Canadian who has had wide experience in these matters. He has a couple of things he would like to say.

The Chairman: Mr. Fullerton.

Mr. Douglas H. Fullerton (Associate Adviser, National Council of CN Pensioners Associations Inc.): I will be as brief and as terse as I can, given that I am a stutterer.

I am involved in this because Madam Bégin gave me the task of examining the CN pension proposals in terms of the pensioners' rights. I examined that and, frankly, I was appalled, and after I left my job as pension adviser, I stayed on as an unpaid consultant for this group. I stayed on because I think the company has . . . I have to be careful here because they are kind of soft on the company and I am not soft on the company at all; I think the company has behaved very badly in these matters.

I have seen companies all over Canada, such as Alcan, the banks and insurance companies, do properly for their pensioners. But you have here a fund where there are 30,000 to 35,000 people who are 75, 80, 85, 90, 95 years of age, and some even older, who got their pension at a time when their pay was very poor; it was in the old pre-inflation days. At the time there was

[*Traduction*]

Je suis tellement pris par ce problème que j'en oublie parfois le temps.

Je pense en avoir terminé avec ces points. Je voudrais maintenant dire quelques mots au sujet des prestations de survivants.

Les prestations de survivants en vertu du régime représentent 50 p. 100 de la pension. Elles sont habituellement versées aux veuves, mais en théorie, elles peuvent aller à l'un ou l'autre des conjoints qui survivent. Or, les bénéficiaires de ces prestations nous indiquent qu'ils ne sont pas en mesure de maintenir le même niveau de vie que lorsque leur conjoint pensionné était en vie. Nous souhaiterions que ces prestations soient portées au niveau de 75 p. 100. Nous savons que d'autres groupes ont proposé 60 p. 100.

Je reconnais que c'est un jugement de valeur. L'important est que ces gens puissent maintenir un niveau de vie raisonnable, comparable à celui dont ils jouissaient avant que leur conjoint meure. D'après notre expérience, d'après ce que nous entendons de la base, ce niveau est beaucoup plus près de 75 p. 100 que de 60 p. 100. C'est pourquoi nous vous faisons cette proposition. Par ailleurs, nous tenons compte du fait que certaines personnes ont d'autres sources de revenu. Les plus âgés, cependant, n'ont pas droit au Régime de pensions du Canada, seulement à la pension de la sécurité de la vieillesse.

Avant la période de questions, mesdames et messieurs, je voudrais céder la parole brièvement à M. Douglas Fullerton qui, comme vous le savez, a été nommé en 1981 conseiller du gouvernement du Canada en matière de pensions. C'est un Canadien éminent qui a une vaste expérience dans ce domaine. Il a quelques observations à faire.

Le président: Monsieur Fullerton.

M. Douglas H. Fullerton (Conseiller associé, Conseil national des associations des pensionnés du CN Inc.): Je veux être aussi bref et concis qu'il me sera possible, compte tenu du fait que je suis bègue.

Je suis concerné par le problème dans la mesure où madame Bégin m'a demandé d'examiner les propositions de pensions du CN dans le contexte des droits des pensionnés. J'ai été consterné par ce que j'ai vu à l'époque où je me suis acquitté de ce mandat. C'est ainsi que j'ai décidé de rester comme conseiller non rémunéré pour ce groupe une fois terminé mon mandat de conseiller en matière de pensions pour le gouvernement. Selon moi, la compagnie . . . je dois faire attention parce que mes collègues se sont montrés conciliants à l'égard de la compagnie alors que je ne le suis pas du tout. J'estime, en ce qui me concerne, que la compagnie s'est très mal conduite dans toute cette affaire.

J'ai vu ce qu'ont fait un tas de compagnies comme l'Alcan, les banques, les compagnies d'assurance, pour leurs pensionnés au Canada. Dans ce cas-ci, il y a une caisse de pension pour 30,000 ou 35,000 personnes qui ont 75, 80, 85, 90, 95 ans et même davantage, et qui ont eu droit à la pension au moment où leur salaire était très faible, à l'époque où le phénomène

[*Text*]

a poorer pension plan. They have been totally forgotten, and the company, to me, has in fact dumped this whole burden on the Government of Canada, saying, "solve it through GIS for these people". In fact, the company in effect has said: Put these old people of ours on welfare, the seniors' welfare. That is what GIS is, and do not kid around about it. I find that appalling, given the example of broader-minded companies all around it. And it is doubly damning, I feel, because it is a Crown corporation.

Now I feel further, and I will not go into this at all except to say that the process of settlement of pensions at the present time is part of the wage bargaining process. It is done between the company and the unions. Both of them have been grievously at fault in neglecting the older pensioners. And I damn them both here, because the older pensioners have had no say at the table, they have had no voice. As far as I am concerned, both the company and the union have been in substantial conflict of interest here, because older pensioners have had no voice—they have had no funds to start a battle going—and it is high time that was changed.

Mr. Chairman, I will stop there.

The Chairman: Gentlemen, let me, on behalf of the committee members assure you, and others in the room, that we have the same degree of concern as you do vis-à-vis the treatment of this. This is not the first time we have had representatives of the CN pensioners before the committee, we had them in Vancouver, and your case, I think, has been well represented by those people we met in Vancouver. I suppose if there is any one example in the country of the need for some degree of workers' inflation protection I would have to point to CN from that standpoint. It has been, I suppose, through voluntary contributions made by CN pensioners that you have actually been able to get the public aware of this sort of maltreatment of its pensioners, get it to the forefront. Hopefully, when we do make our recommendations, we can somehow address the inequities that have existed up until now, and if we cannot do that, at least solve some of the inequities for the future.

• 1025

I am going now to recognize Mr. Vince Dantzer to ask questions, and if there is some time I would like to ask a couple.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

Again, I would also like to thank the CN Pensioners Associations for really reinforcing a complaint we have had throughout the hearings we have held. I think this is probably a case where the legal definition of the problem has been outstripped by the social reality. Now I think it is perfectly clear to most people—although it is not completely accepted—that pensions are deferred wages. If that is so, it is pretty

[*Translation*]

moderne de l'inflation était inconnu. Le régime de pensions de l'époque était très pauvre. Or, ces personnes ont été totalement ignorées. La compagnie s'est contenté tout simplement de confier le problème au gouvernement du Canada en disant: «Vous n'avez qu'à leur verser le supplément de revenu garanti». De fait, la compagnie a dit au gouvernement: «Donnez des prestations de bien-être social à ces personnes âgées». Parce qu'il ne faut pas se le cacher, c'est ce qu'est le supplément de revenu garanti. Je trouve cette attitude tout à fait déplorable compte tenu de ce qu'ont fait d'autres compagnies dotées d'une plus grande largesse de vues. Et c'est encore pire du fait qu'il s'agit d'une société de la Couronne.

Il y a un autre aspect au problème. Je vais me borner à indiquer que le processus d'établissement des pensions actuellement passe par le processus de la négociation collective des salaires. Les décisions sont prises par la compagnie et les syndicats. Il se trouve que les deux parties ont grandement manqué à leurs obligations vis-à-vis des pensionnés âgés. Je veux faire porter le blâme aux deux parties, parce que les pensionnés plus âgées n'ont jamais rien eu à dire à la table des négociations. Et dans un cas comme dans l'autre, pour ce qui est de la compagnie et des syndicats, ils sont dans une situation flagrante de conflits d'intérêts. Les pensionnés plus âgés, eux, n'ont pas le moyen de se faire entendre, n'ont pas d'argent pour se défendre. Il est grand temps que cette situation soit corrigée.

Je vais m'arrêter ici, monsieur le président.

Le président: Je puis vous assurer, messieurs, en mon nom, au nom des membres du Comité et d'autres personnes dans cette pièce, que nous sommes très préoccupés par cette situation. Ce n'est pas la première fois que nous accueillons des représentants des pensionnés du CN devant le Comité. Nous avons vu des gens qui ont très bien défendu votre cause à Vancouver. S'il y a un exemple de groupe au pays qui a besoin d'une protection contre l'inflation, c'est bien celui des pensionnés du CN. C'est grâce à des cotisations volontaires de ces pensionnés du CN que vous avez réussi à alerter le public sur la situation qui leur est faite. Il est à espérer que lorsque nous serons prêts à présenter nos recommandations, nous pourrons faire quelque chose pour mettre fin à cette injustice. Nous ne pouvons pas revenir sur le passé, mais nous pouvons faire quelque chose pour l'avenir.

Je vais maintenant céder la parole à M. Vince Dantzer, qui voudra sûrement poser quelques questions. S'il reste du temps, après, j'interviendrai moi-même.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Je remercie également les représentants des Associations de pensionnés du CN de s'être joints aux plaintes que nous avons entendues tout au long de ces audiences. Le problème dans ce cas est beaucoup plus un problème social qu'un problème strictement juridique. Même s'il y a encore des gens qui n'acceptent pas tout à fait le principe, il est évident que les pensions sont de plus en plus considérées comme des salaires différés. Dans ce contexte, il me semble parfaitement clair que

[*Texte*]

apparent to me that old retirees have a real claim on that fund that has existed.

I can assure you that I think this committee is really concerned about that principle and will be addressing it. I do not think we have any magic solutions, as you well know.

I do not have many questions because I think your brief is fairly clear and I think we understand the problem, only on page 3 you make some reference to an independent court of appeal when your legitimate rights are overriden or forgotten. Would you care to expand on what you were thinking in terms of that?

Mr. J.W.G. MacDougall: This is page 3 of the brief, sir?

Mr. Dantzer: Page 3 of the first brief, yes . . . the executive summary, I should say. Do you have a copy of that?

Mr. J.W.G. MacDougall: One of the deficiencies we have been attempting to address recently has been the fact that while the CN Pension Board contains two representatives who are designated as representatives of pensioners they are not appointed or recommended by the pensioners. One is appointed by the company and one is appointed by the union.

They are first-class men. We do not have any objection to them and we do not say that they have ever done anything wrong or anything of that kind. We simply just feel that if pensioners are to be represented they should be represented democratically by somebody who is designated by the pensioners themselves. Whether these gentlemen would be or not I do not know. They are both pensioners themselves and they are both fine men and I am sure they do the very best they can, but the pensioner in the field feels that he should have a representative whom he has designated to sit on that board and he can ask: What about this; why do they do that; why do they do something else?

Canadian National has responded to that and the board of directors of the company has directed that a third . . . another man be put on the pension board and that he be designated from the pensioners of the company. The process is now going on to endeavour to establish a formula whereby they can do this, and we hope that within the new year, in 1984, there will be a representative of CN pensioners nominated by them on the board. That is a step in the right direction.

The other things here have to do with what we suggest is the way this matter should be approached—namely, the bargaining process, that we should sit at the table with them. They should not be bludgeoned by the Government of Canada or anybody else to do this, and I do not think the CNR would be at all interested in that kind of approach, but I think they should be interested in the parties at interest meeting and trying to deal with this problem. I think we could deal with it if we could get some kind of amalgam that would put us together and some kind of sponsor, perhaps yourselves, who would

[*Traduction*]

les pensionnés âgés ont des droits accrus vis-à-vis de la caisse de retraite.

Je peux vous assurer également que ce Comité est très préoccupé par toute cette situation et entend bien y apporter des solutions. Cependant, il n'y a pas de solution magique, comme vous le savez.

Je n'ai pas tellement de questions à vous poser parce que votre mémoire est très clair et que nous savons très bien qu'il y a des problèmes. Cependant, à la page 3 de votre mémoire, vous parlez d'un tribunal d'appel indépendant auquel vous pourriez avoir recours lorsque vos droits légitimes n'auraient pas été respectés. Pouvez-vous nous donner plus de détails à ce sujet?

M. J.W.G. MacDougall: C'est à la page 3 de notre mémoire?

M. Dantzer: À la page 3 de votre résumé, si je puis dire. Vous y êtes?

M. J.W.G. MacDougall: Un des problèmes que nous avons essayé de corriger dernièrement a trait au fait que la commission de pension du CN compte deux représentants désignés comme des représentants des pensionnés alors que ces représentants n'ont été ni nommés ni proposés par les pensionnés. Il y en a un qui est nommé par la compagnie alors que l'autre est nommé par le syndicat.

Ce sont deux personnes tout à fait respectables. Nous ne leur en voulons pas, nous n'avons rien à leur reprocher. Nous disons simplement que si les pensionnés doivent être représentés par certaines personnes, ces personnes doivent être choisies démocratiquement par les pensionnés eux-mêmes. À savoir si les deux représentants qui se trouvent là actuellement seraient confirmés dans leurs fonctions, je l'ignore. Ce sont deux pensionnés eux-mêmes, et je suis sûr qu'ils font un bon travail. Je suis sûr qu'ils font leur possible. Il reste que les pensionnés estiment qu'ils devraient choisir eux-mêmes leurs représentants au sein de la commission. Ils devraient avoir la possibilité de leur demander des comptes.

Le Canadien national a réagi d'une certaine manière. Son conseil d'administration a indiqué qu'une troisième personne devait siéger au sein de cette commission en tant que représentant des pensionnés de la compagnie. On est en train d'essayer de trouver une formule en vue de donner suite à cette demande de la compagnie. Nous espérons qu'au cours de 1984, il pourra y avoir un représentant des pensionnés du CN, dûment choisi par les pensionnés du CN, au sein de la commission. Ce sera un pas dans la bonne direction.

Les autres suggestions en la matière ont trait à des choses comme la participation au processus de négociation. La compagnie ne devrait pas se voir forcer la main par le gouvernement du Canada ou par qui que ce soit. Il est sûrement dans l'intérêt du CNR que les parties concernées se rencontrent pour essayer de régler le problème. Nous pensons que nous pourrions procéder en collaboration avec quelqu'un d'autre, ou peut-être sous la protection d'un parrain comme votre Comité, ou d'un parrain qui ait l'autorité nécessaire, aux yeux du public, pour imposer certaines solutions. Nous pensons que ce serait une façon d'obtenir des résultats.

[*Text*]

forcefully, in the public view, direct that this is the way this should be done. Then I think we would get a response.

I think what we had intended here by having some kind of referee or court of appeal was that if we get into problems where there is a stand-off between the pensioners and the company we do not have much clout. The company has lots of clout: they put up the money; their board of directors are the trustees of the fund; they appoint the members of the pension board; etc. The union has some clout because it represents the employees.

• 1030

The pension changes are a matter of collective bargaining. If they do not work out to their satisfaction, they can strike. But what can the pensioners do? They really have to go hat in hand and say, as I am saying: You are using our money and you are earning a lot of money on our money, and we think you should use some of it for us as well as for yourself. We do not say all of it, even just some of it, and we do not have much more in the way . . . If they want to say so what, what can we do?

So if we could find some basis whereby we could have some pressure in the argument, I suggest it would be only fair that we should have it. Perhaps a court of appeal or some area where we may go with our complaint if we do not feel we are being treated properly is a rational thought in this process.

Mr. Dantzer: Mr. Fullerton pointed his finger at one of the problems, that perhaps the union is more interested in their own members, their existing members, than they are in their ex-members or retirees.

Mr. J.W.G. MacDougall: That is right.

Mr. Dantzer: That is not true of all the unions, though. We have had some appear before us who have done very, very well by their retirees. I think it does depend on a lot of goodwill on the part of all three sides.

But certainly, you are at a disadvantage if you sit down at the table, even if you have representation, and you have two people at that table against you. I think you face a difficult thing if bargaining is your only solution, because in a sense, you come to the table with your hands tied. As you say, what can you do? You cannot go on strike; you can merely complain.

Mr. J.W.G. MacDougall: No, we really just have the effect that our ability to present our case will have, plus probably the fact that if we wish we can go to some public forum and say we are being badly treated and let the chips fall where they may. That is not a very good way to try to accomplish things, to say we are going to talk about it in the newspapers or we are going to do this or that. We are really not interested in that.

Mr. Dantzer: The real key to your problems is an acceptance of the idea that the money in that fund belongs to you, or at least part of it does.

Mr. J.W.G. MacDougall: Part of it, yes.

[*Translation*]

L'idée d'un arbitre ou d'un tribunal d'appel serait pour les cas où il y aurait impasse entre les pensionnés et la compagnie. Dans une telle situation, les pensionnés n'auraient pas tellement de possibilités. Ce serait la compagnie qui tiendrait le gros bout du bâton. C'est la compagnie qui trouve l'argent nécessaire, c'est son conseil d'administration qui est fiduciaire de la caisse. C'est elle qui nomme les membres de la commission des pensions, etc. Le syndicat également a du poids puisqu'il représente les employés.

On apporte des changements aux pensions par négociations collectives. S'ils ne sont pas satisfaits des résultats, ils peuvent faire la grève. Mais les retraités, que peuvent-ils faire ? Ils doivent prendre humblement leur chapeau dans leurs mains et dire, tout comme je vous dis: C'est de notre argent que vous vous servez, et avec cet argent, vous gagnez énormément d'argent. Il y a une partie de cet argent qui devrait nous revenir à nous. Nous ne réclamons pas la totalité, juste une petite partie, et nous n'avons plus tellement . . . Et s'ils nous disent que ça leur est égal, que pourrons-nous faire?

Si on nous donnait les moyens d'exercer des pressions, ce ne serait que justice. Peut-être faudrait-il penser à une cour d'appel ou à un organisme que nous pourrions saisir de nos plaintes, quand nous ressentons une injustice.

M. Dantzer: M. Fullerton a mis le doigt sur l'un des problèmes, à savoir que les syndicats s'intéressent probablement plus à leurs membres, leurs membres actifs, qu'à leurs anciens membres ou aux retraités.

M. J.W.G. MacDougall: C'est exact.

M. Dantzer: Evidemment, Cela n'est pas vrai de tous les syndicats. Certains sont venus nous dire qu'ils s'occupaient très bien de leurs retraités. Cela dépend beaucoup de la bonne volonté des trois parties.

En tout cas, même lorsque vous êtes représentés, quand vous vous essayez à une table et que les deux personnes en face sont contre vous, vous êtes désavantagés. Quand la négociation est la seule solution, ce n'est pas facile, parce que vous avez, en quelque sorte, les mains liées. Comme vous le dites, que peut-on faire ? Vous ne pouvez-pas vous mettre en grève; vous pouvez seulement vous plaindre.

M. J.W.G. MacDougall: En effet, nous devons nous contenter de défendre notre cause et si nous le voulons, nous pourrons peut-être aussi rendre nos griefs publics en espérant qu'il en sortira quelque chose. Ce n'est pas une très bonne façon d'obtenir des résultats, de menacer d'en parler aux journaux, de faire telle et telle chose. En fait, c'est une solution que nous n'aimons pas.

M. Dantzer: La véritable clef de votre problème, c'est de faire accepter que l'argent qui se trouve dans le fonds vous appartient, ou du moins en partie.

M. J.W.G. MacDougall: En partie, oui.

[*Texte*]

Mr. Dantzer: Then of course, you have certain legal rights, maybe, but that kind of social acceptance is probably a long way away.

Mr. J.W.G. MacDougall: We do not think it should be. We think it is a patent fact on the face of it.

Mr. Fullerton: They are dying every day, incidentally. That is the other thing.

Mr. J.W.G. MacDougall: That is the other thing. We really do not have years and years to work this out. We have people who are really in distress and we have to do something about it. We would push that point very hard with the company when we got there: Do not delay.

For instance, let me give you just a quick scenario that might happen. If the company is right in saying there is no money available for anything else because we have to pay off the unfunded liability etc., etc., and earnings continue high into the pension fund, instead of the fund's being paid off in the year 2006 as the Superintendent of Pensions has said it should be paid off, it might be all paid off by these excess earnings by the year 1995 or some intermediate date. Then the fund would be completely funded. If there are then excess earnings, the company would not have that argument, and then they would say: Now we have some excess money and we can pay this.

But all the people we are talking about will be dead; they will not be there. So you cannot wait until you get the thing completely funded, because history has shown that unfunded liability gets larger instead of getting smaller because they are putting additional things into the plan. So we cannot wait until we get the thing fully funded to find a few extra dollars to look after these people; we have to do it now.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, Mr. MacDougall, I just wanted to add a question to the concern you have with respect to the unfunded portion of this pension commitment to you, the pensioners. You did distinguish the fact that you represent a pension group or a pension system that has a contributory feature to it, which does give you a greater right, I would think, than a non-contributory form or plan. You have emphasized the lack of bargaining power and concern at the bargaining table.

But I wanted to hear you enlarge on a comment you made with respect to a portion of your contributions going into the annual payment on that unfunded aspect of that fund. Is this a substantial sum? Are you saying you, as pensioners, now are paying into an annual payment to make up for the unfunded portion, or is that being shared between you and the employer?

Mr. J.W.G. MacDougall: No, I think there is some confusion there, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I do not mean you as pensioners, but would the employees of CN be paying into a fund to make up the unfunded portion?

[*Traduction*]

M. Dantzer: Evidemment, juridiquement vous avez des droits, mais il faudra probablement attendre longtemps encore pour que la société reconnaisse cela.

M. J.W.G. MacDougall: Et pourtant, cela ne devrait pas être le cas, il s'agit d'un fait incontestable.

M. Fullerton: Soit dit en passant, il y en a qui meurent tous les jours. C'est l'autre problème.

M. J.W.G. MacDougall: C'est l'autre problème. C'est vrai que nous n'avons pas des années et des années pour trouver une solution. Nous avons des gens qui se trouvent dans une situation affreuse et il faut faire quelque chose. C'est ce que nous disons à la compagnie en arrivant: Ne tardez pas.

Je vais vous tracer un petit scénario en guise d'exemple. Si la compagnie ne ment pas en disant qu'il n'y a pas d'argent parce qu'elle doit payer le passif non capitalisé, etc., parce que les gains des régimes de pension sont toujours très élevés, au lieu de rembourser le fonds en l'an 2006 comme le surintendant des pensions le veut, tout pourrait être remboursé d'ici 1995, ou un peu plus tard, grâce aux gains excédentaires. À partir de là, la capitalisation serait totale. La compagnie ne pourrait plus utiliser l'argument des gains excédentaires, elle serait forcée de dire: nous avons de l'argent en trop et nous pouvons payer.

Mais tous les gens dont nous parlons aujourd'hui seront morts. Ils ne seront plus là. Vous ne pouvez pas attendre que le fonds soit totalement capitalisé parce que l'histoire a prouvé que le passif non capitalisé continuait d'augmenter au lieu de diminuer à cause des autres dispositions qu'on rajoute au régime. Nous ne pouvons donc pas attendre la pleine capitalisation pour donner quelques dollars de plus à ces gens-là, il faut le faire tout de suite.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, monsieur MacDougall, je veux vous poser une autre question au sujet de la partie non capitalisée de cette pension qui vous est due, à vous les retraités. Vous nous avez prévenus que vous représentiez un groupe de pension ou un système de pension à caractéristiques contributoires; j'imagine que dans ces conditions, vous devez avoir plus de droits que les gens qui n'ont pas contribué à un régime. Vous avez dit que vous étiez impuissant à la table des négociations.

Maintenant, j'aimerais que vous développiez une observation que vous avez faite au sujet de la part de vos contributions qui sert chaque année à rembourser la portion non capitalisée du fonds. S'agit-il d'une somme considérable? Voulez-vous dire que vous, les retraités, versez chaque année une certaine somme pour compenser la partie non capitalisée; ou bien au contraire est-ce que cela est partagé entre vous et l'employeur?

M. J.W.G. MacDougall: Non, je crois qu'il y a une certaine confusion, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je ne parle pas des retraités en général, mais est-ce que les employés du CN versent de l'argent dans un fonds pour compenser la partie non capitalisée?

[*Text*]

• 1035

Mr. J.W.G. MacDougall: No, I do not think that is so. I do not have not the details of all the figures before me, but the amounts paid in by the employees perhaps might run to $30 million, $40 million or $50 million a year now. The unfunded liability payment probably is in the order of $170 million, or something, to be paid back each year in the program; maybe it is $150 million or $130 million, but it is some larger amount even than that that the employees put in. Even if you took all the employees' money, you would not pay off the unfunded liability portion. So that money is not being used for that, that money is being used for administration, for paying pensions that are being paid in that year.

The excess moneys coming into the fund, such as the $300 million that came in a year or so ago from the dividends and interest on the invested moneys, go into the pot to pay whatever has to be paid that year, including the unfunded liability. A good share of that unfunded liability is paid from those moneys. Canadian National themselves contribute from their operating account a substantial amount of money, which is roughly equal to what the employees put in. It is not necessarily equal and there is nothing that says it should be equal. It may be less or it may be more; in many years it was more than the employees put in, in some years less. In the years in which it has been less, it has been less because the earnings on the $3 billion-plus have been so large that they have not needed to put in that much to pay all the expenses for the year, including the unfunded liability.

Mr. Fullerton: May I expand very briefly on that? The employees, though, have benefited substantially, because the fund has been improved substantially. The present employees have gained from improvements in the fund, the company has gained from the deductions in its payments into the fund because of the excess earnings, but the old pensioners have only received a miniscule part of it. That is our essential problem: in fact, you have two bodies here, both of whom have profited from improved earnings, except the old pensioners.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, Mr. MacDougall, the last question relates to the purpose of funding. That, of course, is to guarantee the payment of the benefits when that benefit matures and the pensioner becomes qualified. We have heard the comment that sometimes it is better to be in a fully funded private pension plan than one under the control of government—and I am now referring to the CN as a Crown corporation, as it has been referred to. You represent pensioners of Canadian National and your pensioners represent a long time period. Tell me, sir, with a change in corporate structure, say from CN to VIA Rail, or to whatever might take place, is there any assumption of liability with respect particularly to the unfunded portion of that pension system that is assumed by any new Crown corporation? How do you protect yourself in this kind of operation?

[*Translation*]

M. J.W.G. MacDougall: Non, cela ne se passe pas de cette façon-là. Je n'ai pas tous les détails et tous les chiffres sous les yeux, mais les sommes versées par les employés atteignent quelque chose de l'ordre de 30, 40 ou 50 millions de dollars par année à l'heure actuelle. Le paiement du passif non capitalisé est probablement de l'ordre de 170 millions de dollars, ou quelque chose du genre, et doit être remboursé chaque année. Il s'agit peut-être de 150 ou de 130 millions de dollars, mais de toute façon, c'est une somme encore plus importante que la somme versée par les employés. Même si vous preniez tout l'argent des employés, vous ne réussiriez pas à rembourser le passif non capitalisé. Donc, cet argent ne sert pas à ça, il sert à l'administration, aux paiements de pension qui sont effectués chaque année.

Les gains excédentaires qui rentrent dans le fonds, par exemple les 300 millions de dollars qui sont rentrés il y a environ un an et qui venaient des dividendes et des intérêts sur les placements, tout cet argent rentre dans le fonds et sert aux déboursés quels qu'ils soient, y compris le passif non capitalisé. Une bonne partie de ce passif non capitalisé est remboursée à même cet argent. Le Canadien National, pour sa part, fait une contribution substantielle qu'il puise dans son compte d'exploitation; cette contribution est plus ou moins égale à celle des employés. Elle n'est pas forcément égale et rien ne prévoit qu'elle doit l'être. Elle peut être plus élevée ou moins élevée. Très souvent, elle a été plus élevée que celle des employés, certaines années, moins élevée. Les années où la contribution de l'employeur est moins élevée, c'est parce que les quelque trois milliards de dollars ont produit des gains si considérables qu'il n'a pas été nécessaire de contribuer autant pour défrayer les dépenses de l'année, y compris le passif non capitalisé.

M. Fullerton: Vous permettez? Toutefois, les employés en ont beaucoup profité, parce que le fonds a beaucoup grossi. Les employés actuels ont profité de l'augmentation du fonds, la compagnie a profité parce qu'elle a moins versé d'argent dans le fonds à cause des gains excédentaires, mais les vieux retraités, eux, n'en ont vu qu'une part minuscule. Voilà notre problème: entre ces trois parties, il y en a deux qui profitent des gains supplémentaires, pendant que les vieux retraités n'en voient pas la couleur.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, monsieur MacDougall, une dernière question à propos de l'objet du financement. Evidemment, cela sert à garantir les versements aux retraités qui ont atteint l'âge de la retraite. Certaines personnes nous ont dit que parfois il valait mieux avoir un régime de pension privé pleinement capitalisé qu'un régime contrôlé par le gouvernement. Comme ceux qui m'ont précédé, je considère que le CN est une société de la Couronne. Vous représentez les retraités du Canadien National et vos collègues sont les témoins d'une très longue période. Pouvez-vous me parler des effets des modifications de la structure qui passait du CN à VIA Rail, ou de toute autre modification de structure. Lorsqu'une nouvelle société de la Couronne reprend un système de pension, se porte-t-elle garante, en particulier de la portion non capitalisée? Comment vous protégez-vous dans ces circonstances?

[*Texte*]

Mr. J.W.G. MacDougall: I would not be competent really to answer your question. I am retired; I am not now an officer of Canadian National and I have never been one of VIA Rail, but I think you will find, if you ask the corporation, that they have made a split between VIA Rail and Canadian National whereby VIA Rail has taken over the responsibilities for the pensions of the people who have been transferred to that corporation and a portion of the unfunded liability in respect of it—but I am quite ready to admit my lack of qualifications to deal with that question, because I am not close to the facts.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One brief question: You mentioned that you are speaking on behalf of 45,000 pensioners.

Mr. J.W.G. MacDougall: Yes, Madam.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you tell me how many survivors there are in addition to that? I presume there are the 45,000 pensioners and the spouses of those who have died.

Mr. Worraker: The 45,000 is the total of pensioners and beneficiaries. I am in the same position as Mr. MacDougall, because we do not have the facts, but I think it is not far from 39,000 pensioners and the balance beneficiaries. I could be out on that.

Is it more than that?

• 1040

Mr. Fullerton: I heard 13,000 as the total of spouses.

Mr. Worraker: Well, possibly that is it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): They probably would be in a worse condition than . . .

Mr. Fullerton: That is right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Those 13,000 are probably in a worse condition than the others.

Mr. Fullerton: They are all on GIS; everybody is on GIS.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

Mr. Worraker: The problem is—and Mr. Fullerton has mentioned the GIS—to a large extent these older pensioners are on the GIS and in this respect the federal government is subsidizing our pension plan. No CN pensioner should be on the GIS. We are asking that the person should receive sufficient from the fund, from his money, to make sure that he does not have to go to the GIS.

If you want to look into it, your committee could very easily get the cheque and you could find out exactly how many we do have on GIS. It might be interesting to have that figure.

The Chairman: Could I just say to Mr. MacDougall, Mr. Worraker and others who have been so interested in this problem that I think Mr. Dantzer hit the nail on the head when he said that clearly if more people in society come to view a pension as a deferred wage that connotation itself will lend itself to a tremendous amount of change in the legislative aspects of who controls funds and gives much more say.

[*Traduction*]

M. J.W.G. MacDougall: Je ne suis pas qualifié pour répondre à cette question. Je suis retraité, je ne suis pas un employé du Canadien National, je n'ai jamais appartenu à VIA Rail, mais si vous posez la question à la société, je pense qu'on vous dira qu'il y a eu une séparation entre VIA Rail et le Canadien National, que VIA a repris les responsabilités des pensions des gens qui ont été transférés à cette société ainsi qu'une partie du passif non capitalisé. Cela dit, je connais très mal les faits et je ne peux absolument pas répondre à votre question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une question très courte: Vous avez dit que vous représentiez 45,000 retraités.

M. J.W.G. MacDougall: Oui, madame.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pouvez-vous me dire combien il y a de survivants en plus de ces retraités? J'imagine qu'il y a 45,000 retraités et également les conjoints de ceux qui sont morts.

M. Worraker: 45,000 personnes, c'est le total, retraités et bénéficiaires. Je suis dans la même situation que M. MacDougall car je n'ai pas les chiffres, mais je crois qu'il y a près de 39,000 retraités et le reste sont des bénéficiaires. Je peux me tromper.

Y en a-t-il plus que cela?

M. Fullerton: J'ai entendu dire qu'il y a un total de 13,000 conjoints.

M. Worraker: C'est peut-être cela.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ils sont probablement dans une situation pire que . . .

M. Fullerton: Tout à fait.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ces 13,000 sont probablement dans une situation pire que les autres.

M. Fullerton: Tout le monde touche le S.R.G.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie.

M. Worraker: Le problème est que la plupart de ces vieux retraités touchent le S.R.G., c'est-à-dire que le gouvernement fédéral subventionne notre régime de pension. Aucun retraité du CN ne devrait dépendre du S.R.G. Nous demandons que chacun touche une retraite suffisante pour ne pas avoir à dépendre du S.R.G.

Si vous voulez vérifier, c'est très facile à faire et vous saurez exactement combien touchent le S.R.G. Ce sera intéressant de le savoir.

Le président: À l'intention de M. MacDougall, de M. Worraker et de ceux qui s'intéressent tant à ce problème, M. Dantzer a très bien touché le problème du doigt lorsqu'il a dit que si la société considérait la retraite comme un salaire différé, cette conception en elle-même amènerait des changements énormes dans la législation pour ce qui est de savoir qui contrôle et gère ces fonds.

[*Text*]

Clearly the committee has heard two viewpoints on it, some from business stating that they do not view it as a deferred wage. They view it as a sort of reward for long and faithful service to the company and as a liability or a commitment made by the corporation to its workers and as long as they are meeting that commitment then the worker should not have any say. On the other hand, we have had numerous ones who do not subscribe to that viewpoint. Nor do I. I now view it as a deferred wage. Perhaps not all of us on the committee may think along those same lines, but certainly if the change in perception by workers and by legislators in this country is that it is going to be viewed more as a deferred wage than anything else then that is going to have, I think, important ramifications in the future. Perhaps that next generation would be better served by a system that views it as a deferred wage and therefore, from that, flows the concept that pensioners have as much right to the say of those pension funds as do active workers.

Let me just leave it that way. I have no idea where the recommendations are going to come down by the committee in this area, but certainly if we do not address this whole area of inflation protection as part of the task force recommendations then it seems to me we have done a seven-month pursuit with not much to show for it.

So, with that in mind, on behalf of the committee members thank you for your representations on behalf of those 45,000 pensioners—and not just the pensioners of CN, because if you point out these inequities in the system for your workers and pensioners then it applies to all the other pensioners in the country as well. Thank you for appearing.

Mr. MacDougall: We thank you also very much, Mr. Chairman, for the privilege of being here.

Just perhaps to set the record straight, I have checked on this question of the pensioners and survivors. Our figure was approximately 47,000 in total: 34,000 pensioners and 13,000 survivors. I think that is pretty close to it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much.

The Chairman: Thank you.

Mr. MacDougall: Thank you.

The Chairman: The next group is Mr. Jim Buchanan, President, Canadian Paperworkers Union, and his colleagues.

• 1045

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I guess we could start this session now, Mr. Buchanan, if you would carry on and introduce your associates.

I would ask the members who are standing and talking if they would carry on their conversation outside. Thank you very much.

Mr. James M. Buchanan (President, Canadian Paperworkers Union, CLC): Thank you, Mr. Chairman and members of the committee. My two associates are Mr. Lord, who is a member of our organization and our Director of Special

[*Translation*]

A cet égard, deux points de vue divergents ont été exprimés au Comité. Le patronat ne considère pas la retraite comme un salaire différé mais plutôt comme une sorte de récompense pour de longues années de service loyal à l'entreprise et comme un engagement pris par celle-ci à l'endroit de ses employés. Tant qu'elle respecte cet engagement, ceux-ci n'ont pas voix au chapitre. À l'inverse, beaucoup d'autres ne partagent pas ce point de vue. Ce n'est pas non plus mon cas et je considère maintenant la pension comme un salaire différé. Ce n'est peut-être pas le cas de tous les membres du Comité, mais si les travailleurs et les législateurs adoptent la notion de salaire différé, alors cela aura des conséquences importantes à l'avenir. Peut-être la génération suivante sera-t-elle mieux servie par un système qui épouse cette conception de salaire différé dont la conséquence logique est que les retraités ont tout autant leur mot à dire dans la gestion de ces fonds que les travailleurs en activité.

Restons-en là car je ne sais pas vers quel côté pencheront les recommandations du Comité, mais si nous ne nous attaquons pas à tout ce problème de la protection contre l'inflation dans nos recommandations, alors tout ce travail de sept mois ne servira pas à grand-chose.

Là-dessus, au nom des membres du Comité, je vous remercie de votre intervention au nom des 45,000 retraités du CN, mais non pas seulement en leur nom car les inégalités et les insuffisances que vous avez mises en lumière touchent également tous les autres retraités du pays. Merci d'être venus.

M. MacDougall: Nous vous remercions, monsieur le président, de l'occasion qui nous a été donnée de comparaître.

J'ai pu vérifier le nombre des retraités et des conjoints survivants. Le chiffre total est de 47,000: 34,000 retraités et 13,000 conjoints survivants. C'est le chiffre presque exact.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Le président: Merci.

M. MacDougall: Merci.

Le président: Nous entendons maintenant M. Jim Buchanan, président du Syndicat canadien des travailleurs du papier, et ses collègues.

Le vice-président (M. Dantzer): Nous allons donc commencer, monsieur Buchanan, si vous le voulez bien, par présenter vos collaborateurs.

J'invite les personnes qui sont debout à poursuivre leur conversation à l'extérieur. Merci.

M. James M. Buchanan (président, Syndicat des travailleurs du papier du Canada, CCT): Je vous remercie, monsieur le président, et mesdames et messieurs les membres du Comité. Mes deux associés sont M. Lord, qui est membre de notre

[*Texte*]

Services; and Mr. Lee, whose acquaintance you have probably made before, who is with Union Pension Services Limited and has done an awful lot of work for us.

We have distributed this morning to you a statement of five pages, Mr. Chairman. There are five pages plus one, and I want to assure you the last page is not intended in any way to be derogatory. It is meant maybe to introduce some humour, and at the same time, promote some expediency as far as the final determination of your task force is concerned.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Those were the comments of the last gentleman. You are expressing his comments exactly.

Mr. Buchanan: We certainly welcome this opportunity. I will go through my statement, and we are available for any questions.

The Canadian Paperworkers Union represents some 60,000 working people in Canada's pulp and paper industry. Although most of our members are involved in primary production, a significant number are employed in a variety of secondary manufacturing operations: box plants, board plants, decorative products, packaging and related products. We also represent a number of people who work in sawmills.

The employers with whom we negotiate range from some of the world's largest corporations to small independent enterprises employing less than 100 people. Our membership is evenly distributed throughout the country. Many of them live in northern or semi-isolated communities whose livelihood depends on one industry: pulp and paper.

These simple realities have given our union a broad range of experience with negotiated pension plans. Unfortunately, we cannot say it has all been good. The basic structure of Canada's private pension system was originally designed to establish incentives for long service on the part of skilled and experienced workers. This approach to designing pension plans is well suited to the needs of most of our members, and in particular, those employed in the primary industry. But for those members who are not employed throughout their working lives with a single employer, the system is inadequate in many important respects. These people need portable benefits which are insured against their employers' bankruptcy or plant closures. Even for the major part of our members, the design of pension plans typically does not provide adequate protection against inflation.

Although our brief addresses a number of issues, we want to focus on the problem of inflation protection in this opening statement. We understand the task force has received a number of submissions which suggest the indexing of private pensions should not be a priority issue in your recommendations. The Canadian Paperworkers Union cannot agree. We fail to see how working people can be expected to have confidence in private pension plans if the value of the benefits is allowed to evaporate in a few short years.

Many of the pension plans in our industry were introduced unilaterally by employers in the years immediately following

[*Traduction*]

organisation et directeur des services spéciaux, et M. Lee, dont vous avez peut-être déjà fait connaissance, qui fait partie de la *Union Pension Services Limited* et qui a fait énormément de travail pour nous.

Nous avons distribué ce matin une déclaration de cinq pages, monsieur le président. En fait, il y a cinq pages plus une, et je veux vous donner l'assurance que la dernière ne se veut nullement offensante. Elle vise à introduire un peu d'humour et, en même temps, à faciliter la tâche de votre groupe de travail.

Le vice-président (M. Dantzer): C'est exactement ce que disait l'intervenant précédent.

M. Buchanan: Nous sommes très reconnaissants de cette occasion qui nous est donnée de témoigner. Je vais lire ma déclaration et nous serons ensuite disposés à répondre aux questions.

Notre syndicat représente 60,000 travailleurs du secteur de la pâte et du papier. Bien que la plupart de nos membres travaillent à la production primaire, un nombre assez conséquent est employé à des tâches de fabrication secondaire: fabrication de boîtes en carton, produits décoratifs, emballage et produits annexes. Nous représentons également un certain nombre d'ouvriers de scierie.

Les employeurs avec lesquels nous négocions vont du plus gros au plus petit, des sociétés de dimension mondiale à de petites entreprises indépendantes, employant moins de 100 personnes. Nos membres sont disséminés à travers tout le pays et ils sont nombreux à vivre dans des localités isolées du Nord, où n'existe qu'une seule industrie: la pâte et le papier.

Cette réalité simple a donné à notre syndicat une expérience très diversifiée des régimes de retraite négociés. Malheureusement, cette expérience n'est pas toujours bonne. Le système des pensions privées au Canada a cherché à l'origine à inciter la main-d'oeuvre qualifiée et expérimentée à rester chez le même employeur pendant de longues périodes. Cette approche correspond bien aux besoins de la majorité de nos membres, et notamment ceux qui travaillent à la production primaire. Par contre, dans le cas de ceux qui ne passent pas toute leur vie active chez le même employeur, le système présente de nombreuses insuffisances. Ces travailleurs ont besoin de prestations transférables, qui soient à l'abri des fermetures d'usine et des faillites d'entreprise. Même dans le cas de la majorité de nos membres, les régimes de pension protègent insuffisamment contre l'inflation.

Bien que notre mémoire traite de divers problèmes, nous insistons ici sur celui de la protection contre l'inflation. Nous croyons savoir que vous avez entendu de nombreuses interventions qui refusent la priorité à l'indexation. Nous ne sommes pas d'accord. Nous ne voyons pas comment on pourrait avoir confiance dans un régime de retraite privé si la valeur des prestations doit s'évaporer en quelques années.

Un grand nombre des régimes de retraite dans notre secteur ont été introduits unilatéralement par le patronat juste après la

[*Text*]

World War II. The companies in our industry wanted a means of retaining skilled and experienced workers, and industry more generally need new sources of capital for investment in an expanding economy. Most employees welcomed a material basis for security in their old age. The typical plan required our members to pay 4% of their earnings in return for which they were credited with an annual pension of 50% of the contributions, a career-average plan. The employees were given the impression that the employer would match their contributions and that they would enjoy a financially secure retirement. Needless to say, their confidence was misplaced.

If employees are to have a real basis for confidence about the future, they must be covered by pension plans which deliver real money. Instead, many of our former members retired with a pension whose value has been steadily eroded before retirement and whose purchasing power continues to be reduced by inflation after retirement. Employees who developed the impression that they had some form of equity in a plan to which the employer contributed equally have since discovered the employer has no obligation to match employee contributions and no obligations to distribute dividends on investment. Employers claim they are shouldering all the risks, when they are actually securing for themselves exclusive control of any surpluses which arise from the experience of the plan.

• 1050

We recognize that some employers have voluntarily made partial adjustments to pension payments for the effects of inflation and difficult economic times. But these informal arrangements have not delivered adequate protection, and are too sensitive to the short-term economic interests of the employers. Too many have taken advantage of short-term gains on investments to reduce their current contributions. The tendency amongst actuaries to increase the valuation rate of interest effectively appropriates some portion of the inflation component of future investment earnings to reduce the employer's pension costs.

In recent negotiations, our union has been successful in obtaining a final-earnings formula in most of the eastern Canadian portion of our industry. A small number of employers have made a contractual commitment to post-retirement adjustments. Most of our members in British Columbia participate in a pension plan which is jointly managed by unions and employers. They have adopted a policy that any improvements in the non-contributory flat benefit which are made possible by the experience of the fund or increased revenues will be extended to all members, both active and retired. The CPU is committed to negotiating real-money pension plans. Anything less would not represent the legitimate interests of our membership.

Our brief outlines a number of recommendations which we believe are necessary to restore confidence in the private

[*Translation*]

Deuxième Guerre mondiale. Ces entreprises souhaitaient inciter leurs ouvriers qualifiés expérimentés à rester chez eux, et l'industrie en général avait besoin de capitaux pour investir. La plupart des ouvriers ont salué cette initiative, qui leur assurait une certaine sécurité matérielle à la retraite. Un régime typique prévoit que les membres versent une cotisation équivalente à 4 p. 100 de leur salaire, en échange de quoi ils touchent une pension annuelle équivalente à 50 p. 100 de la moyenne du salaire cotisable. On avait donné à croire aux employés que l'employeur verserait une cotisation équivalente et qu'ils bénéficieraient ainsi de la sécurité matérielle à leur retraite. Inutile de dire que cette confiance était mal placée.

Si l'on veut que les travailleurs aient confiance en leur avenir, il faut les doter de régimes de retraite qui versent de l'argent réel. Au lieu de cela, un grand nombre de nos membres prennent aujourd'hui leur retraite avec une pension dont la valeur est déjà érodée avant même leur départ et dont le pouvoir d'achat ne cesse d'être grignoté ensuite par l'inflation. Ceux qui tablaient sur une cotisation équivalente de l'employeur découvrent aujourd'hui que l'employeur n'a aucune obligation de la faire, et n'est pas non plus obligé de distribuer les dividendes des investissements. Les employeurs prétendent qu'ils doivent endosser tous les risques, alors qu'en réalité ils se garantissent le contrôle exclusif de tout excédent qui découle du régime.

Nous savons que certains employeurs ont, de leur plein gré, effectué des rajustements partiels aux paiements de pensions pour compenser les problèmes que soulèvent l'inflation et les temps économiques difficiles. Il s'agit cependant d'arrangements officieux qui n'assurent pas une protection adéquate et qui sont trop sensibles aux intérêts économiques à court terme des employeurs. Trop nombreux sont ceux qui ont profité des gains à court terme provenant des placements pour réduire leurs présentes cotisations. La tendance des actuaires à augmenter la valeur du taux d'intérêt fait qu'on s'approprie effectivement d'une partie de la composante inflation des gains provenant des placements futurs pour réduire les coûts de pension de l'employeur.

Lors de récentes négociations, notre syndicat a réussi à obtenir une formule pour la rémunération fin de carrière pour notre industrie et dans la plus grande partie de la région est du Canada. Un petit nombre d'employeurs ont conclu un arrangement contractuel pour les rajustements après retraite. La plupart de nos membres en Colombie-Britannique participent à un régime de pensions qui est géré conjointement par les syndicats et les employeurs. Ils ont adopté comme politique que toute amélioration de la prestation déterminées non contributive rendue possible par la création d'un fonds ou de gains accrus, profitera à tous les membres, à la fois actifs et retraités. Le SCP s'est engagé à négocier des régimes de pensions à prestations réelles. C'est bien le moins que réclament les intérêts légitimes de nos membres.

Notre mémoire présente un certain nombre de recommandations qui sont nécessaires, croyons-nous, afin que les gens aient

[*Texte*]

pension system: disclosure, portability, indexing, and fund insurance. The Canadian Paperworkers Union also endorses the recommendation of the Canadian Labour Congress on the expansion of public programs, because we believe they are the only effective means by which all Canadians can enjoy a secure retirement. Private plans can continue to play an important supplementary role, but only if the people who participate are assured of a fair return on their forgone wages.

That pretty well sums up our presentation in brief form.

The Chairman: Perfect. Thank you very much for that overview. As I have mentioned before—I know you were in the room at the time—when you do that, it allows for a better exchange between the committee members, and the whole process here.

I was intrigued by your cartoon at the end. I think it says it all. I have made the comment before, during our travels across the country, that notwithstanding whatever the recommendations are going to be from the task force, it is certainly good for the paper industry—the number of submissions we have had.

Mr. Buchanan: We do everything we can.

The Chairman: As I have said too before, I hope this is the end of it, because I tend to agree with you: in many ways we have studied pension reform and the need for it to death, and I think it is time that we get on with the legislative action and not keep going back and forth on it with commissions.

With that, I am going to open it up. I apologize for missing that first part of it.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: I only have one question.

To a large degree you are saying what the previous group said; and you have heard our comments about that. You mention here the question of insurance against employer bankruptcy or plant closure. In Ottawa we had a representation from the CLC, and until that representation I had always thought this was a pretty good idea. He said he had too. He obviously had been involved with pensions. But the experience in the United States, as far as he was concerned, was very bad, and he no longer agreed with or approved of that principle, because the cost to the pension fund was considerable and kept on going up and up and up. Where at one time it was very, very small, it was now a significant factor.

Aside from that comment, have you any knowledge of anyone who has studied an area or a country that has had good experience with this kind of thing—insuring your funds against bankruptcy, and that sort of thing?

[*Traduction*]

de nouveau confiance dans les régimes de pensions privés: divulgation, transférabilité, indexation et fonds d'assurance. Le Syndicat canadien des travailleurs de papier endosse également la recommandation du Congrès du travail du Canada sur l'expansion des programmes publics, car c'est le seul moyen efficace, à notre avis, pour que tous les Canadiens aient une retraite sûre. Les régimes privés pourront continuer à jouer un rôle supplémentaire, important, à la condition que les participants soient assurés d'un rendement équitable pour leurs contributions.

Cela résume quelque peu notre exposé.

Le président: C'est parfait. Je vous remercie beaucoup de ce survol. Ainsi que je l'ai mentionné plus tôt, je sais que vous étiez présent; ce faisant vous facilitez les discussions avec les membres du Comité et tout le processus également.

Le dessin à la fin de votre exposé m'a quelque peu intrigué, il veut tout dire. J'en ai déjà fait la remarque au cours de nos voyages dans ce pays, quelques soient les recommandations du groupe de travail, cet exercice sera certainement une bonne chose pour l'industrie du papier, à cause par exemple du nombre de mémoires que nous avons reçus.

M. Buchanan: Nous faisons tout ce que nous pouvons dans ce sens.

Le président: Je le répète également, j'espère que nous en sommes maintenant rendus à la fin, car je suis porté à vous approuver; nous avons étudié sous bien des aspects la réforme des pensions et son caractère obligatoire; il est maintenant grand temps que nous prenions des mesures législatives, pour ne pas continuer à renvoyer la balle d'un comité à un autre.

Cela dit, nous passons aux questions. Je m'excuse d'avoir manqué la première partie de l'exposé.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Je n'ai qu'une question à poser.

Vous reprenez en grande partie ce qu'a dit le groupe précédent, et vous avez entendu nos remarques à ce sujet. Vous mentionnez la question de l'assurance contre la faillite de l'employeur ou la fermeture d'une usine. Nous avons entendu à Ottawa le Congrès du travail du Canada et, jusqu'à ce qu'il nous fasse des représentations, j'ai toujours pensé que c'était là une bonne idée. C'était également l'avis du congrès. Il s'est évidemment engagé dans la question des pensions. Cependant, aux États-Unis, pour autant que le congrrès est concerné, l'expérience a été très mauvaise, et c'est pourquoi il n'accepte plus ou n'approuve plus ce principe, puisque les coûts du fonds de pension étaient énormes et n'ont cessé de s'accroître. Alors qu'à une époque les coûts étaient un aspect plus important de la question, ils sont maintenant un élément significatif.

Cela dit, connaissez-vous quelqu'un qui a étudié une région ou un pays où l'expérience a été bonne dans ce domaine, l'assurance des fonds contre la faillite ou autre chose de ce genre?

[*Text*]

• 1055

Mr. Don Lee (Consultant, Canadian Paperworkers Union, CLC): It is certainly true that there have been practical difficulties with the fund insurance system in the United States. I think it is worth recalling, though, that in spite of those difficulties the Province of Ontario has decided to go ahead with a system that is in some respects at least comparable, at least to the extent that it is attempting to deal with the same problem.

I think it is fair to say that there are still serious limitations with the Ontario plan. I for one would not want to promote it as the one model that should be examined. I think what the problem basically comes down to is to find some reasonable way of putting a lien on the employer's assets to the extent that their pension obligations are not funded.

This has been done in Ontario by means of a system of fund insurance, which in turn has a lien on any employer assets that could be renewed.

• 1100

Mr. Dantzer: Where do they stand in the pecking order on this lien? In other words, I presume all sorts of people come before them.

Mr. Lee: I am frankly not clear about where that would sit in relation to the other obligations of the company. It would certainly be very high on the list, but I cannot be sure that it would be first by any means. In any event, the shortfalls are covered by a genuine insurance financed by a levy on active pension funds. Arguably that is not the most appropriate way of financing them.

I hope that, if this issue is addressed seriously by people in government, in any event they will not confine themselves to looking simply at the Ontario system or at the American system. There has been a quite favourable experience with an approach called the book reserve system in both Sweden and Germany. In fact, there is a recent book on the subject published by a consulting firm, TPF&C, looking at its potential application in the United States.

So there are alternative approaches to the simple fund insurance method, and I think those need to be examined as well.

Mr. Dantzer: No doubt about it. It constitutes a very serious problem and one that has to be met. It is like so many things, though: the problem is quite clear; the solutions are sometimes more cloudy in the application.

Mr. Lee: Yes, right.

Mr. Dantzer: But, if we intend to rely on private pensions as part of our pension system, that certainly has to be examined and looked at.

Mr. Lee: Yes. I think it is particularly important, of course, in industries where projections suggest that there will be declines in employment in the form of plant closures, and the pulp and paper industry is certainly facing that reality.

[*Translation*]

M. Don Lee (consultant, Syndicat canadien des travailleurs du papier, CTC): Il est tout à fait vrai qu'on a éprouvé des difficultés d'ordre pratique aux États-Unis avec le régime du fonds d'assurance. Il faut se souvenir, je crois, qu'en dépit de ces difficultés, la province de l'Ontario a décidé d'aller de l'avant et d'adopter un régime, qui est, sous certains rapports du moins, comparable, dans la mesure où il tente de régler le même problème.

Il est juste de dire, je crois, que le régime de l'Ontario comporte toujours des restrictions importantes. Personnellement, je ne voudrais pas le promouvoir comme un modèle à étudier. Fondamentalement, le problème revient à trouver une façon raisonnable d'imposer un droit de rétention sur l'actif de l'employeur dans la mesure où ses obligations de retraite ne sont pas financées.

En Ontario, cela s'est fait par le biais du fonds d'assurance, qui impose un droit de rétention sur tout actif de l'employeur qui pourrait être renouvelé.

M. Dantzer: Quelle priorité leur donne-t-on? Je suppose qu'il y a des tas de gens qui viennent avant eux.

M. Lee: Très franchement, je ne sais pas exactement quelle priorité la société leur donnerait par rapport à ces autres obligations. Certainement, une grande priorité, mais je ne puis vous assurer que ce serait la toute première. De toute façon, le manque est couvert par une véritable assurance financée par un prélèvement sur les fonds de pension actifs. Il n'est pas certain que ce soit la façon la plus appropriée de le financer.

J'espère que si la question est étudiée sérieusement par le gouvernement, il ne se limitera pas au système ontarien et au système américain. Il y a eu de bonnes expériences faites en Suède et en Allemagne. En fait, un livre vient de paraître sur le sujet publié par un cabinet d'experts-conseils, TPF & C, qui examine l'application possible de ce système aux États-Unis.

Il y a donc d'autres formules que cette simple méthode d'assurance et je crois qu'il faut les examiner aussi.

M. Dantzer: Certainement. C'est un problème très sérieux qu'il faut étudier. C'est comme beaucoup de choses toutefois: le problème est très clair; les solutions le sont moins.

M. Lee: C'est vrai.

M. Dantzer: Si toutefois nous voulons que les pensions privées fassent partie de notre système de pension, il faut certainement examiner et envisager cette question.

M. Lee: Oui, je crois que c'est particulièrement important, surtout dans les industries où tout laisse croire que le nombre d'emplois va décliner du fait de la fermeture d'usines. L'industrie des pâtes et des papiers en est certainement une.

[*Texte*]

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, the brief suggests that on the west coast there is a different approach to the pension plan and systems. First of all you have a proposed industry-wide bargaining and negotiating of the plan and it is jointly administered. What is peculiar about the west coast is that this can be done there; and have you, as the negotiating union for paper employers, unions, not been able to extend this to the east? Have you attempted to, and why can it not be done?

Mr. Buchanan: That is a broad range, but I think we can cover it all. I think first of all we have to look at the age of the industry in British Columbia as opposed to eastern Canada. There is a younger average age still working in many of the operations as opposed to the east here because it is a relatively new program. There is the factor that we do have two major unions in the area of British Columbia that negotiate, and for a long time where we had a contributory plan in our portion of the industry and a career average earnings plan it was contributory . . .

Mr. Reid (St. Catharines): Meaning in southwestern Ontario?

Mr. Buchanan: —yes—while the other union was operating under a fully paid plan of the flat benefit type by the employer. It was a decision of our union to go the similar route, and we shared the responsibility with the other major union out there, and we have joined in with them on a kind of joint board approach and turned in the other type of plan as a matter of philosophy. It is a flat benefit plan that is fully paid for by the company, whereas in the east here it is a contributory plan and a final earnings formula.

Mr. Serge Lord (Author of Brief, Canadian Paperworkers Union, CLC): If I may add, Mr. Reid, we also have a different structure of bargaining on the west coast where we have all of our local unions regrouped in the British Columbia Standard Labour Agreement, which makes it a lot easier to negotiate one pension plan throughout all of British Columbia. We have tried to have, of course, one table of negotiations in eastern Canada, but it seems that employers are very reluctant to get into that format. That also explains why we have one plan on the west coast while we have a number of plans in eastern Canada.

• 1105

Mr. Reid (St. Catharines): If the chairman will forgive me, I would like to make a comment regarding the area from which I come. One is an American subsidiary and in that paper plant—it is a newsprint plant—there are a dozen unions, and then Domtar would be next door. In the foreseeable future, is there any prospect of bringing any kind of uniformity of approach or legislation within the industry itself so that the benefits could be somewhat equalized between these two? Then we get into the regional disparity problem, but part of it

[*Traduction*]

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, d'après le mémoire, on envisage différemment le régime et les systèmes de pension sur la côte Ouest. Tout d'abord, l'industrie négocie le régime qui est ensuite géré collectivement. La particularité sur la côte Ouest est que cela est possible; n'avez-vous pas vous-mêmes pu en faire autant sur la côte Est puisque vous êtes le syndicat qui a négocié pour les employeurs du papier? Avez-vous essayé et pourquoi n'est-ce pas possible?

M. Buchanan: C'est une question très large, mais je crois que nous pourrons y répondre. Tout d'abord il faut considérer l'âge de l'industrie en Colombie-Britannique et dans l'est du Canada. La moyenne d'âge toujours en activité est plus jeune sur la côte Ouest que sur la côte Est étant donné que c'est une industrie relativement neuve. Il y a deux grands syndicats en Colombie-Britannique qui négocient, et nous avions eu pendant longtemps un régime par cotisations de notre côté qui était un régime calculé en fonction des revenus moyens au cours de la carrière . . .

M. Reid (St. Catharines): Dans le sud-ouest de l'Ontario?

M. Buchanan: . . . oui . . . alors que l'autre syndicat avait un régime entièrement rémunéré, un régime à forfait financé par l'employeur. Notre syndicat a décidé d'en faire autant et nous avons partagé la responsabilité avec l'autre grand syndicat là-bas si bien que nous avons mis sur pied un genre de conseil mixte et choisi l'autre type de régime. Il s'agit d'un régime à forfait entièrement financé par la société alors que dans l'Est, c'est un régime à cotisations avec une formule calculée en fonction des gains en fin de carrière.

M. Serge Lord (auteur du mémoire, Syndicat canadien des travailleurs du papier, Congrès du travail du Canada): Si vous me permettez, monsieur Reid, nous avons également une structure de négociation différente sur la côte Ouest car tous nos syndicats locaux sont regroupés en vertu du *British Columbia Standard Labour Agreement* qui nous permet de négocier beaucoup plus facilement un seul régime de pensions pour toute la Colombie-Britannique. Nous avons évidemment essayé d'en faire autant dans l'est du Canada, mais il semble que les employeurs hésitent beaucoup à adopter ce système. Cela explique aussi pourquoi nous n'avons qu'un seul régime sur la côte Ouest alors qu'il y en a plusieurs dans l'est du Canada.

M. Reid (St. Catharines): Si le président veut bien m'excuser, je ferai une observation sur la région d'où je viens. Il y a une usine de papier qui est une filiale américaine où il y a une douzaine de syndicats et Domtar est à côté. Peut-on espérer, dans un avenir proche, standardiser quelque peu les choses dans cette industrie de sorte que les pensions soient à peu près les mêmes d'un côté et de l'autre? Il y a ensuite un problème de disparité régionale, mais c'est en partie une question de négociations de régimes qu'il faut poursuivre.

[*Text*]

is the emphasis on negotiated plans and the desirability of continuing negotiating on that basis.

Mr. Buchanan: One step at a time, Mr. Reid. We have taken a great stride towards that in our last round of negotiations in the industry in eastern Canada, where the original settlement that we negotiated with one of the larger companies spread itself throughout the other companies. For the first time, I think, we can say that we are close, as far as the type of plan is concerned, with all the companies. You mentioned Domtar. Yes, that is a fact. Domtar was made up years ago of many mergers and many amalgamations and many takeovers. In 1965, however, we sat down with Domtar for the first time and we said we would negotiate the one pension plan for the whole company. We set up a central negotiating board on which there were participants from the major unions that represented employees with Domtar, and we hammered out an agreement. It has been done fairly closely to that, except that we have been the leader the last three times around in negotiating improvements on it, and they flowed through the whole company. We are stepping in that direction.

One of the aims of our organization is industry-wide negotiations. That is what we would like to have. There is a reluctance, unfortunately, on the company's behalf. It would get over a lot of problems if we could do that. It would take care of the portability aspect that we speak to now, whereas they do not have the problem in British Columbia.

Mr. Reid (St. Catharines): I am down to the bottom-line question, Mr. Chairman. Can and may we expect in the reasonably near future a negotiated settlement of these differences, or must it be legislated?

Mr. Buchanan: Well, I wish I had a crystal ball to answer that one.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, Mr. Chairman, the brief mentions that the Canadian Paperworkers Union represents some 60,000 working people. Can you tell me how many pensioners would have gone through your system and now be retirees?

Mr. Buchanan: I would come up awfully short, I am sure. Take a corporation like Domtar; I sit on the pension board and almost every second month I am approving benefits for anywhere up to 50 to 60 people throughout their operations. I would hate to guess, Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The reason why I mention this is because we have had numerous representations from various groups of pensioners with a very legitimate case to put forward. But, as we have heard this morning, and as we have heard at other times, they feel a most abandoned group, abandoned both by the employers and equally by the unions to which they had belonged, because when the unions come to negotiate at the bargaining table changes to the compensation packages, they are negotiating for the 60,000 workers currently in the system—the ones who elect the union leaders, and the ones who have a vote, and the ones who have some clout in what is going to be said. The unions,

[*Translation*]

M. Buchanan: Une étape à la fois, monsieur Reid. Nous avons beaucoup fait dans ce sens lors de nos dernières négociations dans l'est du Canada puisque nous avons négocié avec une des plus grandes sociétés une convention qui s'applique à toutes les autres sociétés. Pour la première fois, je crois, nous pouvons dire que pour ce genre de régime, nous arrivons à une certaine uniformité entre toutes les sociétés. Vous avez parlé de Domtar. C'est vrai. Domtar est le résultat de nombreuses fusions, de nombreux regroupements et de plusieurs prises de contrôle qui ont eu lieu il y a des années. En 1965, toutefois, nous avons demandé à Domtar pour la première fois de négocier un régime de pensions qui s'appliquerait à toute la société. Nous avons mis sur pied un conseil de négociations central auquel participaient les grands syndicats qui représentaient les employés de Domtar et nous sommes parvenus à une entente. C'est donc assez uniforme sauf que les trois dernières fois, c'est nous qui avons proposé de négocier des améliorations qui se sont ensuite répercutées dans toute la société. Nous allons donc dans ce sens.

Un de nos objectifs est justement des négociations communes à tout le secteur. C'est ce que nous souhaitons. Malheureusement, la société ne semble pas très favorable. Cela permettrait de régler beaucoup de problèmes. Cela réglerait les problèmes de transfert que nous ne connaissons pas en Colombie-Britannique.

M. Reid (St. Catharines): J'en suis arrivé à ma dernière question, monsieur le président. Peut-on s'attendre dans un avenir relativement proche à un règlement négocié de tout cela ou faudra-t-il légiférer?

M. Buchanan: Ma foi, j'aimerais pouvoir vous répondre.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, monsieur le président, il est mentionné dans le mémoire que ce syndicat représente 60,000 travailleurs. Pourriez-vous me dire combien vous avez de retraités?

M. Buchanan: Je suis sûr que je ne puis vous donner le chiffre exact. Prenez une société comme Domtar, je suis membre du conseil des pensions et presque tous les deux mois, j'approuve les pensions de quelque 50 à 60 personnes. Je ne puis vraiment pas vous répondre, mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si j'en parle, c'est parce que nous avons reçu beaucoup d'instances de divers groupes de retraités qui semblaient présenter des arguments très légitimes. Toutefois, comme nous l'avons entendu ce matin, et à d'autres occasions, ils se sentent tout à fait abandonnés, à la fois par les employeurs et par les syndicats auxquels ils avaient appartenu parce que lorsque les syndicats négocient à la table de négociations des changements à la rémunération de leurs membres, ils négocient pour les 60,000 travailleurs en activité, ceux qui les élisent et ceux qui votent, ceux qui peuvent donc se faire entendre. Les syndicats, nous dit-on, aussi souvent que les employeurs, oublient le groupe qui

[*Texte*]

they tell us, as frequently as the employers, forget about that group that has gone through the system. Is there anything different about your union, that spends a fair bit of its time, and makes representation on behalf of its retirees?

Mr. Buchanan: Yes, I could say that I think we established a precedent-setting case about four years ago in British Columbia, when we demanded the right to negotiate for those who had retired. The company said that we had no right to, but we took it to the Labour Board to establish our right to negotiate for them if they wanted us to, and we have tried to, always on our agendas for improvement.

• 1110

This is why we say it is so important to have some kind of indexing to take care of the inflationary trend, because we have had it held over our head so many times by the companies when we have asked for this consideration for those who have retired. They have held it as a club and said if we would take a lower wage increase, perhaps they could give consideration to those who are retired; or they have been able to blame us, saying, if the unions had not negotiated so much, they would have been able to give us more in the way of retirement. They have come up and given piecemeal to those who have retired at our request, and sometimes on their own, but it is always a source of concern we have on our agendas for those who are retired, to try to improve their benefits, and we have over the years.

Mr. Lord: It is also interesting to note that in British Columbia, following that ruling of the B.C. Labour Relations Board, now every time we negotiate an improvement of the pension plan it also applies to those already retired.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am glad to hear that, because I think the case is unusual rather than the norm . . .

Mr. Lord: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —and we might get a chance to look into that case and see how it came about. Thank you.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Mr. Chairman, thank you. I am sure Mrs. Killens would want me to pursue this one question further.

In your summary of recommendations, number 8, you say:

> . . . each member of a pension plan receive an annual statement to incorporate the information outlined on page 14.

What about the spouse of the member?

Mr. Buchanan: I guess we would take it for granted that the spouse shares . . . Do you mean as far as the pension is concerned?

[*Traduction*]

a cessé d'être actif. Est-ce la même chose pour votre syndicat qui passe pas mal de temps à faire des démarches pour ses retraités?

M. Buchanan: Je crois que je peux en effet dire que nous avons établi un précédent il y a environ quatre ans en Colombie-Britannique lorsque nous avons exigé le droit de négocier pour ceux qui étaient à la retraite. La société a déclaré que nous n'en avions pas le droit, mais nous avons porté notre cause devant le tribunal du travail pour gagner le droit de négocier pour les retraités s'ils le souhaitaient et nous essayons toujours d'améliorer leur sort.

C'est pourquoi nous disons qu'il est si important de prévoir un certain système d'indexation pour prévenir contre l'inflation, parce que c'est ce que nous ont si souvent servi les sociétés lorsqu'on leur a demandé de prévoir quelque chose pour les personnes déjà à la retraite. Elles brandissaient cela comme une arme et nous disaient que si nous acceptions une augmentation de revenu plus faible, ils pourraient peut-être envisager de faire quelque chose pour les retraités; ou alors ils remettaient le blâme sur notre dos, disant que si les syndicats n'avaient pas exigé autant, ils auraient pu offrir davantage du côté des pensions de retraite. Ils ont donné des miettes à ceux qui ont pris leur retraite à notre demande, et parfois même à la leur, mais l'amélioration de la situation des retraités figure toujours sur notre ordre du jour, et ce depuis bien des années.

M. Lord: Il est également intéressant de souligner qu'en Colombie-Britannique, suite à la décision rendue par la Commission des relations de travail de la province, chaque fois que nous négocions une amélioration au niveau du Régime de pensions, cette amélioration s'applique également aux personnes qui sont déjà à la retraite.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il me fait très plaisir d'entendre cela, parce que je pense que c'est là plutôt une exception que la norme . . .

M. Lord: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . et nous pourrions peut-être examiner cette affaire pour savoir comment cela s'est passé. Merci.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. Je suis certain que M^me^ Killens aimerait que je poursuive dans la même veine avec encore une question.

Dans votre résume de recommandations, vous dites au numéro 8:

> . . . que chaque membre d'un régime de pensions reçoive un relevé annuel où seraient incorporées les données décrites à la page 14.

Et qu'en serait-il du conjoint du membre?

M. Buchanan: Je suppose que l'on pourrait prendre pour acquis que les époux partageraient . . . Vous parlez de la pension, n'est-ce-pas?

[*Text*]

Mr. Dantzer: The information.

Mr. Buchanan: Oh, the information. We feel the information would be available to all family members.

Mr. Dantzer: Would you consider sending two statements, one to each spouse?

Mr. Buchanan: There would be no problem with us. In fact, we supply our employees of our organizations with a statement, and it is sent to their homes.

Mr. Dantzer: I am not being facetious. During the course of these hearings, that point has been discussed a lot, because it is felt that in many cases the spouse does not get the necessary information to know if she or he has an interest in a pension plan. It is felt they should have the information so they can know what the situation is.

Mr. Buchanan: I think it is very valid, because as an employer myself as well as an employee . . . because we do have employees for our organization . . . we have been approached legally many times where there has been an unfortunate separation or that. The wife has to know and she writes her lawyer to get it. There is no hesitancy; we do not try to hide behind anything.

Mr. Dantzer: That does not bother you at all.

Mr. Buchanan: No, it does not bother us at all. I think that is a very good point, a very valid point.

The Chairman: Thank you. Mr. Dobell.

Mr. A.R. Dobell (Study Director for the Committee): Thank you, Mr. Chairman.

I have two questions. One was simply to follow up on the issue raised with respect to negotiating on behalf of the retirees, to ask if you have given any thought to the associated rather difficult question of those who terminated and moved away, deferred vested pension holders.

Mr. Lord: In British Columbia, as I was answering Miss MacDonald, the plan provides for automatic benefits for those already vested.

Mr. Dobell: I see.

Mr. Lord: So we have negotiated that in B.C. It could be because it is a jointly administered plan, which is also the policy of our organization.

Mr. Dobell: But in principle, you would see no difficulty with the responsiblity to negotiate on a uniform basis both for the retirees and the vested deferred pension holders as well as the active union members.

Mr. Buchanan: No, no problem.

Mr. Lee: I should add that, in the union's proposals for vesting and portability in the main brief, the notion is that the basis of indexing that is proposed for retired members would also apply to those entitled to deferred pensions.

[*Translation*]

M. Dantzer: Des renseignements.

M. Buchanan: Ah! bon, des renseignements. Nous pensons que les renseignements pertinents devraient être mis à la dispositon de tous les membres de la famille du cotisant.

M. Dantzer: Envisageriez-vous l'envoi de deux relevés, un pour chaque époux?

M. Buchanan: Cela ne poserait aucun problème en ce qui me concerne. D'ailleurs, nous fournissons un relevé à chacun des employés de notre organisme. Nous les envoyons chez eux.

M. Dantzer: Je n'essaie pas d'être facétieux, mais on a souvent discuté de ce point dans le cadre de nos audiences, car beaucoup sont d'avis que dans bien des cas, on ne fournit pas suffisamment de renseignements à l'époux ou à l'épouse pour que celui ou celle-ci sache s'il ou elle a ou non des intérêts dans un régime de pensions. Les gens pensent en général que les époux et épouses devraient disposer de ces renseignements afin de savoir exactement ce qu'il en est.

M. Buchanan: Je pense que cela serait tout à fait juste, car en tant qu'employeur et employé—car nous avons des employés dans notre organisme—nos avocats sont souvent venus me voir dans les cas de séparation, etc. La femme doit se renseigner et elle demande à son avocat de faire le nécessaire. Il n'y a aucune hésitation de notre part: nous n'essayons pas de nous cacher derrière quoi que ce soit.

M. Dantzer: Cela ne vous ennuie pas du tout.

M. Buchanan: Non, pas du tout. Je pense d'ailleurs que ce point est très valable.

Le président: Merci. Monsieur Dobell.

M. A.R. Dobell (directeur de la recherche pour le Comité): Merci, monsieur le président.

J'ai deux questions. La première fait suite à celle qui a été soulevée relativement aux négociations menées pour le compte des retraités: avez-vous songé à la question connexe et plutôt épineuse de ce qu'il faudrait faire pour les personnes qui ont quitté leur emploi, c'est-à-dire les détenteurs de régimes de pensions différées dévolues?

M. Lord: En Colombie-Britannique, comme je le disais en réponse à la question de M[lle] MacDonald, le Régime prévoit le versement automatique des prestations pour les droits dévolus.

M. Dobell: Je vois.

M. Lord: Nous avons déjà négocié cela en Colombie-Britannique. Et ce pourrait être parce qu'il s'agit d'un régime co-administré, ce qui cadre également avec la politique de notre organisme.

M. Dobell: Mais en principe, vous ne verriez aucun inconvénient à ce que les négociations se déroulent de façon uniforme pour les retraités, les détenteurs de pensions différées dévolues, et les membres actifs du sysndicat?

M. Buchanan: Aucun problème.

M. Lee: J'ajouterai que, dans le cadre des propositions en matière de dévolution et de transférabilité qui sont expliquées dans le mémoire principal, l'idée, c'est que l'indexation

[*Texte*]

Mr. Dobell: Good. Thank you.

I guess the other question is a little bit more philosophical. You are, of course, negotiating private pensions on behalf of your members; you are also advocating doubling the public penson plan, the CPP. That raises a question whether sometimes you are aiming at too rich a total pension structure, or perhaps aiming at simply replacing a large part of the private plan that you are negotiating with the public plan with which you would be integrated. I wonder whether that reflects that concern that you mention in your brief as to the difficulty of negotiating adequate pension plans. Are you really relying more on the public plan?

• 1115

Mr. Buchanan: Our philosophy is contained in the policies of our organizations, the policy pertinent to pension plans, that we would strive to negotiate a pension plan with a company that, when combined with government plans, would provide 75% of final earnings, and this is a maximum figure taking all into consideration. Therefore, if the public plans were to escalate, the amount of contribution and expectancy from the private plan would come down accordingly to that level.

We never expect people to be able to go out with more in pensions than they are getting when they are working.

The Chairman: You mentioned in your brief some plans that have some degree of inflation protection that you have negotiated. What formula did you negotiate on?

Mr. Lee: The most common formula is simply a commitment on the part of the company to adjust pension payments on each anniversary of the member's retirement by 5%. That provision is in force for a period of four years from May 1, 1982 and, of course, would be renegotiated.

The Chairman: Were you involved in those negotiations?

Mr. Lee: Yes.

The Chairman: Is the reason for that that you have come to the conclusion that you cannot fully CPI index private pensions?

Mr. Lee: No, the reason for that is that the companies felt uncomfortable with proposals based on the principle of using the surplus earnings of the pension fund, but were prepared to make what they interpreted as a fixed commitment of 5%. They felt more comfortable with that form of indexing than with a surplus interest approach.

[*Traduction*]

proposée pour les membres retraités s'appliquerait également aux personnes qui ont droit à des pensions différées.

M. Dobell: Très bien. Merci.

Mon autre question est plutôt d'ordre philosophique. Vous négociez bien sûr des régimes de pensions privés pour le compte de vos membres; et vous préconisez par ailleurs le doublement du régime de pensions public, c'est-à-dire du Régime de pensions du Canada. Cela m'amène à me demander si vous ne visez pas parfois une structure de pension d'ensemble un peu trop riche, ou tout simplement le remplacement d'une grosse partie du régime privé que vous négociez avec le régime public, auquel cet autre régime serait intégré. Je me demande si cela reflète les préoccupations que vous soulignez dans votre mémoire quant à la difficulté que vous avez à négocier des régimes de pension adéquats. Misez-vous davantage sur le régime public?

M. Buchanan: Notre philosophie est contenue dans les lignes directrices de notre organisme, lignes directrices relatives aux régimes de pensions, et en vertu desquelles nous devons nous efforcer de négocier avec les sociétés des régimes de pensions qui, ajoutés aux régimes du gouvernement, assureraient 75 p. 100 des revenus en fin de période active, et c'est là le chiffre maximal qui regroupe tous les éléments. Par conséquent, si les régimes publics augmentaient, les contributions et les attentes en ce qui concerne le régime privé diminueraient en conséquence.

Nous ne nous attendons pas à ce que les gens aient davantage d'argent grâce à leur pension qu'ils n'en avaient lorsqu'ils travaillaient.

Le président: Vous avez fait état dans votre mémoire d'un certain nombre de régimes que vous avez négociés qui prévoient une certaine protection contre l'inflation. Quelle formule avez-vous négociée?

M. Lee: La formule la plus courante veut que la société s'engage à rajuster chaque année de 5 p. 100 les versements de pension, et ce à la date anniversaire du départ en retraite du membre concerné. Cette disposition est en vigueur pour une période de quatre ans à compter du 1er mai 1982, et elle sera bien sûre renégociée.

Le président: Avez-vous vous-même participé à ces négociations?

M. Lee: Oui.

Le président: Cela est-il dû au fait que vous en êtes arrivé à la conclusion que vous ne pouvez pas pleinement aligner les régimes de pension privés sur l'indice des prix à la consommation?

M. Lee: Non, la raison, c'est que les sociétés n'aimaient pas beaucoup les propositions axées sur le principe d'utiliser les revenus excédentaires du fonds de pension, mais elles étaient prêtes à accepter ce qu'elles interprétaient comme étant un engagement fixe de payer 5 p. 100. Elles préféraient cette forme d'indexation à l'approche qui fait appel aux intérêts excédentaires.

[*Text*]

The Chairman: Are any of them, to your knowledge, tied to the CPI, capped at two-thirds of the CPI, or is it just all 5%?

Mr. Lee: In the paper industry there are not any that are tied to the CPI. I do not know of any collective agreement that provides for an indexing benefit tied to the CPI. In most cases the negotiated benefit has been fixed in some form or other, whether it be an adjustment in the flat benefit or a percentage of the payment being made.

The Chairman: I want to ask you a question on this. I noticed in reading the brief that your policy is that, on a combination between the public sector plans and the private sector, you try to attain the 75% pre-retirement. Notwithstanding the fact that we have this bridging period, which would significantly expand the Canada Pension Plan retroactively 10 years for the ones almost approaching retirement age, if that is the bridging period we were looking at—CLC's position is that, at any rate—a trend is evolving in the western industrialized countries: the United States is increasing the age of entitlement from 65 to 67, phased in over a period of time; Italy is now coming to the conclusion that the plans are too rich; others are witnessing the same kind of phenomenon. If you were a young worker coming onstream today anticipating a 35-year work career in the paper industry, would you not feel more secure in the knowledge that in the private sector any unfunded liability has to be picked up over a period of time; that you do not have to worry about a future generation reneging on the commitment to it? Therefore, why would you not place more faith in the private-sector plan than you would in the public, given the evolving trend in the other western industrialized countries on the pay-go systems?

Mr. Lee: First of all, I do not think the common assumption that somehow private benefits are more secure because they are funded, is valid.

• 1120

The reality is that private pension benefits depend not only on the accumulation of assets in the fund, but also upon the ongoingness of the corporation. That is not pay-go, but it is not funding in the sense in which people typically understand it either. The security of pension benefits in the private system is very sensitive to the continuity of employment in the industry. In that sense, so long as we can look forward to full employment in the country as a whole . . . and I appreciate that at the moment that seems to be somewhat in doubt—the basis of the security of public benefits is, in fact, broader than the basis of security in many industries, where technological developments suggest that employment will, in fact, be contracted.

I would like to speak too to what I thought might have been the implication of a remark you made at the beginning of that question. In connection with increasing benefits under public

[*Translation*]

Le président: À votre connaissance, y en a-t-il parmi ces régimes qui soient liés à l'indice des prix à la consommation, c'est-à-dire pour lesquels l'augmentation est plafonnée aux deux tiers de l'I.P.C., ou sont-ils tous tout simplement augmentés de 5 p. 100?

M. Lee: Dans l'industrie du papier, il n'y en a aucun qui soit lié à l'I.P.C. Je ne connais d'ailleurs aucune convention collective qui prévoie une indexation liée à l'I.P.C. Dans la plupart des cas, l'avantage négocié a été fixé d'une façon ou d'une autre, qu'il s'agisse d'un rajustement au niveau du paiement de base ou d'un pourcentage du paiement versé.

Le président: J'aimerais vous poser une question. J'ai constaté, après lecture de votre mémoire, que votre politique vise à obtenir 75 p. 100 des revenus avant la retraite grâce à la conjugaison des régimes du secteur public et du secteur privé. Sans tenir compte de cette période de relais, qui élargirait considérablement le Régime de pensions du Canada, et ce de façon rétroactive sur dix ans pour les personnes qui approchent l'âge de la retraite, si c'est cette période que l'on envisage—c'est en tout cas ce que demande le Congrès du travail du Canada—il y a une tendance que l'on remarque de plus en plus dans les pays industrialisés de l'Ouest: les États-Unis vont progressivement faire passer de 65 à 67 ans l'âge à laquelle les gens auront droit à leur pension; l'Italie est en train d'arriver à la conclusion que les régimes sont trop riches; et l'on remarque le même phénomène dans d'autres pays également. Si vous étiez aujourd'hui un jeune travailleur qui prévoyait une carrière de 35 ans dans l'industrie du papier, ne vous sentiriez-vous pas plus à l'aise si vous saviez que tout passif non financé dans le secteur privé serait éventuellement récupéré et que vous n'aviez pas à craindre qu'une génération future manque à sa promesse? Par conséquent, pourquoi ne feriez-vous pas davantage confiance au régime privé qu'au régime public, vu l'évolution que l'on constate dans les pays industrialisés de l'Ouest au niveau des régimes à répartition?

M. Lee: Premièrement, je ne pense pas que l'idée courante selon laquelle les régimes privés sont plus sûrs parce qu'ils sont financés soit valable.

Le fait est que les prestations des régimes de pensions privés dépendent non seulement de l'accumulation des fonds dans la caisse, mais aussi de la survie de la société. Ce n'est pas le régime par répartition, mais ce n'est pas non plus un système de financement au sens où on l'entend en général. Dans les régimes de pensions du secteur privé, la sécurité des prestations dépend intimement du maintien des emplois dans le secteur industriel en question. En ce sens, tant que nous pourrons espérer atteindre le plein emploi au Canada, même si cela est fort peu probable en ce moment, les prestations du régime public offrent une plus grande sécurité, si on veut, que les prestations de nombreux secteurs industriels, où les progrès technologiques signifient bien souvent une diminution des emplois.

J'aimerais maintenant revenir sur une remarque que vous avez faite au début de votre question. Si vous augmentez les prestations des régimes publics sur une période relativement

[*Texte*]

programs over a relatively short phase-in period, you might have some people retiring from the private pension plans that are among the more adequate ones who, if that benefit were added on top, would have more pension income than was necessary. I think it is fair to say that when that process happened after 1966, it was positive, in the sense that most private pension plans were woefully inadequate and we also needed to establish a new level of expectations about pension benefits generally. I do not think, at this stage of the reform process in the pension system—personally, at least . . . we need to establish a new level of expectations. I think that has been established.

As a consequence of that, I would like to draw your attention to some of the ideas that I have developed in a paper produced for the Ontario Economic Council. They indicate a method of introducing improvements into the Canada Pension Plan that would, at the same time, facilitate the financing of a higher quality of benefit in the private sector, rather than a higher level of benefit in the private sector. It is difficult for me to go into that in detail, but it would have the further virtue of at least potentially providing a basis for a much greater level of standardization in benefits in the private sector across the country.

The Chairman: One last question—I know it is difficult for you to respond, because of the group you represent. We have had representations made, for instance by the business community, that have expressed some degree of concern about the degree of inflation protection public servants have, including members of Parliament. They feel that no other sector of the economy can afford that kind of inflation protection. That is why I asked the question at the beginning. You have negotiated—evidently with a great deal of concern about the effect that inflation protection has on the viability of private sector plans—you have come, by a negotiated settlement, to an inflation protection of 5%. I would assume that that inflation protection, which is now written into that negotiated agreement, would have to meet all the requirements in the private sector for full funding. We have an Auditor General's report that says that there is some $12 billion worth of unfunded liability in inflation protection in the public service plan, because it is a pay-go system. Do you have any comments on those sorts of perceptions held by other sectors of the public?

Mr. Lee: I would like to comment personally, because the issues extend beyond the jurisdiction of the union before you today.

First of all, the people who argue today against the level of indexing in some public sector plans perhaps should have been arguing the same way in the early 1960s, before the Canada Pension Plan was introduced and when the Old Age Security represented 18% or 19% of the average industrial wage. The benefit under the public sector plans was 70% of final average earnings. There was, of course, no integration with the Canada Pension Plan, and there were very low rates of inflation, by contemporary standards, at least.

[*Traduction*]

courte, il se peut que certaines personnes retirent alors les sommes qu'elles ont accumulées dans les régimes de pension privés les plus adéquats et, si cette prestation venait s'y ajouter, leur revenu de pension serait plus que nécessaire. En 1966, l'objectif était positif en ce sens que la plupart des régimes de pension du secteur privé étaient terriblement inadéquats; il fallait également, à cette époque, convaincre la population de l'intérêt des prestations de retraite. À l'heure actuelle, je ne pense pas, enfin c'est mon opinion personnelle, que nous ayons besoin de convaincre la population de l'utilité de ces prestations. Je pense que cela est déjà fait.

En conséquence, j'aimerais vous faire part de certaines idées que j'ai approfondies dans un document soumis au Conseil économique de l'Ontario. J'y décris une méthode permettant d'améliorer le Régime de pensions du Canada et, en même temps, de faciliter le financement de prestations améliorées dans le secteur privé, plutôt qu'une simple augmentation des prestations des régimes de ce secteur. Je n'ai pas le temps ici d'aborder cette question en détail, mais cette méthode aurait également l'avantage, ou en tout cas le potentiel, d'assurer une plus grande uniformité entre les prestations versées par les différents régimes du secteur privé au Canada.

Le président: Permettez-moi de vous poser une dernière question à laquelle il vous sera sans doute difficile de répondre étant donné la nature du groupe que vous représentez. Plusieurs témoins, notamment des représentants du monde des affaires, ont critiqué la clause d'indexation dont bénéficient les fonctionnaires, y compris les députés. Ils estiment qu'aucun autre secteur de l'économie peut se permettre ce genre de clause. C'est la raison pour laquelle je vous ai posé la question au début. Vous avez négocié, même en sachant très bien quels effets une telle clause d'indexation pourrait avoir sur la viabilité des régimes du secteur privé, vous avez donc réussi à obtenir une clause d'indexation de 5 p. 100. Je suppose que ce pourcentage, qui est maintenant entériné dans l'entente, devra répondre à toutes les exigences du secteur privé en matière de capitalisation totale. Le rapport du vérificateur général indique que le régime de retraite de la Fonction publique enregistre un passif non capitalisé d'une douzaine de milliards de dollars, simplement parce qu'il s'agit d'un système par répartition. Que pensez-vous des critiques portées contre ce régime?

M. Lee: Permettez-moi de vous donner mon opinion personnelle car cette question dépasse le mandat en vertu duquel le syndicat comparaît devant vous aujourd'hui.

Tout d'abord, ceux qui dénoncent aujourd'hui le niveau d'indexation de certains régimes du secteur public auraient peut-être dû en faire autant au début des années 60, lorsque le Régime de pensions du Canada a été institué et que la sécurité de la vieillesse représentait 18 ou 19 p. 100 du salaire industriel moyen. Les prestations versées par les régimes du secteur public correspondaient à 70 p. 100 des salaires en fin de carrière. Bien sûr, elles n'étaient pas intégrées au Régime de pensions du Canada et les taux d'inflation étaient très bas, en comparaison des taux actuels, tout au moins.

[*Text*]

• 1125

If one compares today the real value being received by new retirements, at least, out of public-sector plans with the level of income enjoyed by people in that earlier period, they are in fact lower, not higher. The indexing that is available in the public sector has tended to protect the value of public-sector pensions, but it has not fully protected it; let us be clear about that. The people retiring from the public sector today are not receiving more real money than the people who retired from the public sector 20 years ago. The second point I would like to make is that a lot of the arguments advanced by the private sector about the cost of indexing in public employment plans, or simply the cost of universal public plans, I think are based on the prejudices implicit in convential actuarial practice.

One of the things pointed to the Canadian Paperworkers brief is that over the period since the early 1960s, when there were relatively low rates of inflation, the actuarial profession has adjusted its typical valuation assumption for interest rates from 3.5% or 4% to 7%, and some people are even using 8%. They can only say that the cost of indexing is high by first of all appropriating a significant portion of the inflationary earnings of the pension funds in the form of reduced costs for employers, and then saying that the cost of inflation is over and above that as something quite separate. If instead the actuarial profession were to adopt the more reasonable practice of basing their assumptions on realistic projections of real rates of return, the cost of inflation protection would in fact be zero.

I guess because I represent unions at the bargaining table, I tend to look at the output of pension plans first, rather than the input; and one cannot say that the output has become greater. We are here because the output has become smaller in real terms.

An associated phenomenon of that is that the input is smaller. Employees' obligations have remained fixed as a proportion of their earnings. Employers' obligations in the form of the residual cost of the pension plans have declined, as a result of a number of practices that I think are entirely inappropriate, if we are to respect the legitimate interests of retired employees.

The Chairman: Very good. Thank you for your input, and as well, Mr. Buchanan, for your work. I know this is not the first time you have appeared before the committee. You have been with, I believe, other groups, have you not?

Mr. Buchanan: Mr. Lee has. I have not.

The Chairman: Again, thank you for your contribution. As you are aware, I hope we will have a report tabled in Parliament by December of this year. Thank you for appearing.

Mr. Buchanan: Thank you very much.

[*Translation*]

Si l'on compare la valeur réelle des prestations que les nouveaux retraités, au moins, reçoivent des régimes de pensions du secteur public, au niveau de revenu dont ils bénéficiaient au cours des dernières années de leur vie active, le premier élément de comparaison est bien inférieur au deuxième. La clause d'indexation dont est assorti le régime du secteur public permet généralement de protéger la valeur des pensions du secteur public, mais il ne s'agit aucunement d'une protection totale, que cela soit bien clair. Ceux qui prennent aujourd'hui leur retraite du secteur public ne reçoivent pas, en valeur absolue, plus d'argent que ceux qui les ont précédés il y a une vingtaine d'années. Deuxièmement, bon nombre des arguments avancés par le secteur privé pour dénoncer le coût de l'indexation des régimes du secteur public, ou simplement le coût des régimes publics universels, sont fondés sur des préjudices implicites de la fonction actuarielle.

Dans son mémoire, le Syndicat canadien des travailleurs du papier indique que, depuis le début des années 60, où les taux d'inflation étaient relativement bas, la profession actuarielle a réajusté ses hypothèses en matière d'évaluation des taux d'intérêt, pour les faire passer de 3.5 ou 4 p. 100 à 7 p. 100, et même 8. Ils ne peuvent prétendre que le coût de l'indexation est élevé qu'en considérant une partie importante des gains de la caisse de retraite en un coût réduit pour les employeurs; de prétendre ensuite que le coût de l'inflation est bien supérieur à cela est une chose tout à fait distincte. Si la profession actuarielle se décidait à se montrer plus raisonnable, c'est-à-dire à fonder ses hypothèses sur des projections réalistes de taux de rendement réels, le coût de la protection contre l'inflation serait en fait nul.

C'est sans doute parce que je représente des syndicats à la table de négociation que j'ai tendance à tenir compte du rendement des régimes de pensions, plutôt que du taux de cotisations. Or, nul ne peut prétendre que ce rendement ait augmenté. Au contraire, si nous sommes ici, c'est parce que ce rendement a diminué en valeur absolue.

Parallèlement, les cotisations ont diminué. Les obligations des employés sont restées les mêmes, c'est-à-dire qu'elles représentent la même proportion de leur revenu. Les obligations des employeurs en matière de coûts résiduels des régimes de pensions ont diminué, en raison d'un certain nombre de pratiques que je juge tout à fait inappropriées si nous voulons respecter les intérêts légitimes des retraités.

Le président: Très bien. Merci de votre participation, monsieur Buchanan. Je sais que ce n'est pas la première fois que vous comparaissez devant nous puisque vous avez déjà accompagné d'autres groupes, n'est-ce pas?

M. Buchanan: Non, M. Lee oui, mais pas moi.

Le président: Merci encore d'avoir participé à notre réunion. Comme vous le savez, nous espérons pouvoir déposer notre rapport au Parlement d'ici le mois de décembre. Merci encore.

M. Buchanan: Merci beaucoup.

[*Texte*]

Le président: Nous entendrons maintenant l'Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal. Je crois que nous avons comme représentants Louise Andrée Gauthier et Jacques Perron.

Welcome, Mr. Perron. Perhaps you want to introduce your other colleagues.

Mr. Jacques Perron (***Président, Association de Bienfaisance et de Retraite des policiers de la Communaute Urbaine de Montréal***): Yes.

Si vous le permettez, je vais parler en français car je m'y sens un peu plus à l'aise. Je voudrais vous présenter Réjean Landry, qui est le vice-président de l'Association de bienfaisance et Me Louise Andrée Gauthier, qui est la conseillère juridique de l'Association.

Maintenant j'aimerais remercier le groupe de travail de nous permettre de donner nos arguments quant à la réforme des régimes de retraite ou à la réforme des pensions au Canada.

• 1130

Si vous permettez, je vais simplement vous lire l'introduction de notre mémoire, et ensuite enchaîner par le résumé pour permettre d'avoir des échanges peut-être un peu plus soutenus quant à d'autres problèmes que nous ne pouvons pas aborder dans notre mémoire.

Le président: D'accord.

M. Perron: Depuis quelques années, la population canadienne prend conscience de l'importance de la retraite et cherche à mettre sur pied des mécanismes lui permettant d'y accéder de façon sereine.

Cette volonté s'exprime, entre autres, par l'effort conjugué de diverses associations, organismes privés et gouvernementaux qui mettent au service des retraités des structures leur permettant de s'informer, de se récréer, d'obtenir les soins médicaux appropriés, pour ne mentionner que ces exemples.

Si l'élément d'adaptation psychologique se veut d'une importance capitale dans l'épanouissement du retraité, il demeure quand même subordonné à un aspect primordial de l'organisation de sa vie: sa capacité financière.

On a longtemps ignoré le retraité; non productif, considéré inutile, souvent dans ressource, on l'a confié aux hospices et aux familles, le soumettant à une dépendance que son inactivité et sa condition financière rendaient, à courte échéance, presque totale.

Ce n'est que lentement que l'on a reconnu au retraité le droit à l'autonomie financière, celle-ci pouvant être planifiée dès le début de la vie active et acquise parallèlement à celle-ci.

Si, pour la plupart, cette reconnaissance n'a eu lieu que depuis quelques décennies, certains groupes ont cependant été soucieux depuis fort longtemps de se garantir eux-mêmes une retraite harmonieuse.

En 1892, les policiers de la ville de Montréal prenaient la décision de se doter d'un régime de retraite. À la demande des policiers, l'Association de bienfaisance et de retraite de la

[*Traduction*]

The Chairman: We welcome now the Montreal Police Benefit and Retirement Association, the representatives of which are Louise Andrée Gauthier and Jacques Perron.

Bienvenue parmi nous, monsieur Perron. Auriez-vous l'amabilité de nous présenter ceux qui vous accompagnent.

M. Jacques Perron (***President, Montreal Police Benefit and Retirement Association):*** Oui.

With your permission, I will speak French because it is easier for me. I would like to introduce Réjean Landry, Vice-President of the Benefit and Retirement Association, and Mrs. Louise Andrée Gauthier, legal counsel of the society.

I would like to thank your committee for allowing us to appear on this subject, that is the reform of pension plans in Canada.

With your permission, I will only read the introduction and the summary to our brief in order that we have full discussion on other issues that we were not able to mention in our brief.

The Chairman: Very well.

Mr. Perron: In the past few years, Canadian people have become aware of the importance of their retirement and they have tried to find ways allowing them to reach it smoothly.

To be sure, one only needs to remember the conscious effort made by private and public associations and organizations which are offering the retired structures allowing them to get information, entertainment, and adequate medical services, to mention only a few.

If the psychological aspect is vital to ensure a successful retirement, it is nonetheless dependent on an essential material aspect: his financial situation.

The retired has long been ignored, judged nonproductive, useless, resourceless, often, and therefore he was in the hands of homes or families, condemned in the short-term to become totally dependent because of his inactivity and his financial situation.

It is only slowly that it has been recognized that the retired had the right to financial self-sufficiency, and automony that could be planned from the outset and acquired simultaneously to his active life.

If, in large part, that recognition only occurred in the past decades, a long time ago, certain groups have taken it upon themselves to ensure a smooth retirement for themselves.

In 1892 Montreal's policemen made the decision to have a pension plan. At their request the benefit and retirement association of the Montreal police force was created by

[*Text*]

Police de Montréal fut créée par le législateur, et la vocation qui lui fut donnée fut celle de secourir ses membres dans le cas de maladie ou d'incapacité de travailler, de leur accorder des gratifications et pensions pour services rendus, et de procurer des secours et conférer d'autres avantages à leurs veuves, enfants ou héritiers. La caisse de retraite, administrée majoritairement par les employés ou financée par leurs seules contributions jusqu'en 1929, a continué à poursuivre jusqu'à aujourd'hui les objectifs qu'elle s'était fixés. Devenue l'Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal en 1977, suite à l'intégration des forces policières, l'Association poursuit l'administration de deux régimes contributifs et procède elle-même, assistée de spécialistes internes, à la gestion d'un actif qui s'élève aujourd'hui à quelque 570 millions de dollars.

A la lumière de leur expérience comme membres du conseil d'administration de l'Association, les officiers élus de l'Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal soumettent les recommandations contenues au présent mémoire.

Avant de continuer, j'aimerais vous replacer dans le contexte . . . Le Conseil d'administration de l'Association est formé de douze personnes, six policiers actifs élus par les membres actifs, excepté le président qui est élu autant par les membres actifs et les membres retraités, un représentant des retraités élu exclusivement par les retraités et cinq membres désignés par le Comité exécutif de la Communauté urbaine de Montréal, et depuis que l'Association existe, le conseil d'administration a toujours été majoritaire, employés.

Quant à nos recommandations, nous avons voulu proposer une approche globale, pour régler les problèmes à court terme, et régler les problèmes à long terme. Dans le cas des problèmes à court terme, c'est évident quant à nous que, de créer un régime de retraite pour ceux qui effectivement approchent la retraite, serait, d'une certaine mesure, un peu illusoire. Ceux qui sont déjà à la retraite, et nous en avons énormément parmi nos retraités, qui n'ont pas de revenu suffisant pour pouvoir se garantir un mode de vie harmonieux et un mode de vie normal, dans ce cadre-là, nous proposons au Comité que le minimum de revenu garanti pour les retraités actuels devrait être d'environ 12 000 dollars. Alors, cela c'est une première approche, pour garantir à ceux qui sont déjà à la retraite un revenu minimum garanti.

Dans le cadre d'une perspective à plus long terme, nous proposons un régime minimum obligatoire qui assurerait à tout le monde un remplacement du dernier salaire de 70 p. 100 incluant les régimes d'État.

• 1135

Nous admettons au départ que le fait de bonifier, pour une réforme éventuelle, les régimes d'État, n'est pas la solution. Selon nous, il serait préférable qu'il y ait un régime minimum obligatoire au lieu de bonifier les régimes d'État actuels. On craint cela car, à cause de ce qui se passe actuellement avec les régimes d'État, on transférerait aux générations futures les coûts des rentes qu'on peut se permettre aujourd'hui. Dans ce sens-là, je pense que l'État est déjà assez grevé qu'il ne

[*Translation*]

legislation and its objective was to help its member struck by illness or incapacitated and to give them benefits and pensions for services rendered, and to give rescue as well as other benefits to their widows, children and heirs. The pension fund, administered mainly by the employees or financed by their sole contributions up to 1929, have continuously pursued the same objectives to this day. Known as the Benefit and Retirement Association of the MUC's policemen since 1977, following the police course conciliation, the association continues to administer two contributory plans and with the help of internal specialists, it manages itself assets which are reaching today some $570 million.

From their experience as members of the board of the association, the elected officials of the Benefit and Retirement Association of the MUC's policemen submit the recommendations contained in this brief.

I am interrupting my reading of the brief in order to give you factual clarification . . . On the association's board, sit 12 people, 6 active members of the police force elected by the active members, except that the chairman is elected by all the members, active or retired, one representative of the retired elected exclusively by the retired and five members chosen by the executive committee of the Montreal Urban Community. Since the creation of the association, the board has always had a majority employee representation.

As for our recommendations, we wanted to take a general approach, in order to settle short-term problems as well as long-term ones. The case of the first one, it is obvious to us that it would be in a way unrealistic to try to create a pension plan for those who are in effect nearing their retirement. Those who are already retired, and we have a lot in our ranks, and do not have enough income ín order to ensure a harmonious and normal standard of living, should, as we are recommending, the committee, benefit from the guaranteed income supplement to the tune of some $12,000. This is our first approach, in order to ensure that those who are already retired get a minimum guaranteed income.

In the longer term, we recommend a compulsory minimum plan which would ensure everyone a replacement income equivalent to 70% of their last salary, including public plans.

We recognize at the outset that a possible reform upgrading public pension plans would not be a solution. We would prefer to see a compulsory minimum pension plan rather than upgrading present public plans. We say this because, given what is currently occurring to public plans, that would mean that future generations would bear the burden of pensions we cannot afford today. In that respect, I think that the government has already a load heavy enough and we should avoid

[*Texte*]

faudrait pas que nos enfants et nos petits-enfants paient des rentes qu'on aura bien voulu, aujourd'hui, se donner.

C'est la raison pour laquelle, dans le cadre du revenu minimum garanti, nous proposons une taxe spéciale pour amortir ce déficit créé sur une période de trente ou cinquante années, mais en autant qu'il soit comptabilisé au niveau des revenus, au niveau des dépenses de l'État pour ne pas que cette dette-là continue à être payée au-delà de 50 ans.

Dans le cadre du régime minimum obligatoire, il y a des conditions que l'on impose, à savoir l'assujettissement obligatoire pour tous les travailleurs, qu'il s'agisse de ceux qui travaillent à temps partiel ou ceux qui travaillent à plein temps. Dès la première heure de travail, tout le monde devrait y être assujetti.

De plus, on propose aussi une implantation graduelle sur une période de cinq ans du régime minimum obligatoire parce que, selon nous, il est bien évident que si cela devenait obligatoire du jour au lendemain, les entreprises tout autant que les travailleurs seraient obligés de débourser des montants quand même assez importants. Dans ce sens-là, je voudrais ouvrir une petite parenthèse. On sait très bien que lorsqu'il y a une négociation entre un syndicat et un employeur, eh bien, le régime de retraite fait également partie de la masse globale des négociations. Donc, dans ce sens-là, il est évident que si on en arrive à la conclusion que 4 p. 100 devrait être défrayé par le travailleur comme par l'employeur, dans la masse globale des négociations de chaque année, c'est l'employé qui paiera la contribution de l'employeur, dans une certaine mesure.

Les régimes supplémentaires existants aujourd'hui devront aussi comporter au moins les exigences minimums proposées. Dans notre esprit, ce serait comme les normes minimales de travail. Au Québec — et ça existe ailleurs dans certaines autres provinces — il existe des normes minimales de travail et le régime minimum obligatoire serait une de ces normes. Tous les régimes existants devraient avoir les caractéristiques de cette norme minimale de travail.

Vu le caractère universel du régime proposé, un régime à cotisations fixées d'avance est suggéré; dans un régime contributif, la part de l'employeur devrait être au moins égale à 50 p. 100 du coût du régime.

Facultativement, le régime proposé pourrait être bonifié, soit par des contributions additionnelles négociées ou par des versements personnels.

L'admissibilité obligatoire dès la date d'emploi, que ce soit un emploi à temps plein ou à temps partiel — je me répète, je m'excuse.

Immobilisation et acquisition immédiates:

Nous proposons une transférabilité via, dans le cas de quelqu'un qui perd son emploi ou est temporairement en chômage, la création d'une agence centrale, où effectivement ces fonds-là pourraient être transférés, lorsque le travailleur aura un autre emploi, chez son nouvel employeur.

Nous suggérons une forme de gestion interne, externe ou en regroupement, avec participation importante des travailleurs à la gestion des fonds.

[*Traduction*]

forcing our children and grandchildren to pay for pensions that we would like to receive today.

This is the reason why, in the context of minimum guaranteed income, we recommend a special tax be levied to amortize the deficit which would be created over a 30 to 50 year period. That deficit should be capitalized as revenue, from the point of view of government expenditures, so the debt ceases to be paid after 50 years.

As for the compulsory minimum plan, there would be some conditions, namely compulsory liability for all workers, whether they work part-time or full-time. From the first hours of work, everybody would be contributing.

Furthermore, we recommend a phased-in implementation over a period of five years because, we think it is obvious that if we were to make the minimum plan compulsory overnight, businesses as well as workers would be forced to pay in relatively large sums. In that respect, I would like to open a small parenthesis. Everybody knows full well that during bargaining between a union and an employer, pension plans are part of the negotiable items. In that respect, it is obvious that if the parties come to the conclusion that the workers should pay in 4% and the employer just as much, it will occur that in the general annual bargaining, the employee will end up paying the employer's contribution to a certain extent.

Supplementary plans existing today would also have to conform to the minimum proposed standards. In our minds, it would be the equivalent of minimum working standards. In the Province of Quebec, and it is the case in some other provinces, there are some minimum working standards and the compulsory minimum plan would become one of them. All the existing plans should from now on bear those same minimal working standards.

In view of the universal aspect of the proposed plan, we recommend a fixed benefit plan and the employer contribution should be at least equal to 50% of the cost of the plan.

If the employer chooses so, the plan could be upgraded, either by negotiated additional contribution or by individual contributions.

The compulsory eligibility from the very first day of employment, whether it be part-time, or full-time employment . . . I am sorry I am repeating myself.

Capitalization and immediate acquisition:

We recommend portability via, in the case of someone who loses his job or who is temporarily laid off, the creation of a central agency from where the funds could be transferred to the new employer, once the worker has found another job.

We propose internal, external or group management, with a large participation from the workers.

[*Text*]

—Versement des prestations au moment effectif de la retraite, après 60 ans (sauf prescriptions contraires d'un régime supplémentaire conforme aux normes minimums proposées):

—Réversibilité au conjoint dans une proportion minimum de 50 p. 100;

—En cas d'invalidité, conversion des crédits acquis en rente viagère payable dès l'invalidité.

• 1140

D'autre part, on se rend compte que dans plusieurs mémoires et dans plusieurs rapports gouvernementaux, on a pris position pour dire qui si effectivement il y avait un régime obligatoire d'imposé, cela pénaliserait le jeune travailleur. Dans ce cadre-là, on propose que le jeune travailleur puisse utiliser ses contributions au régime minimum obligatoire pour l'achat d'une propriété principale qui jouirait des mêmes exemptions que les régimes d'épargne-logement, mais qui ferait partie de son régime de retraite. On sait que quand une personne à la retraite a sa propriété et n'a pas à débourser pour amortir son prêt, cela génère environ 15 p. 100 du revenu de retraite.

Tout cela soulève aussi la notion d'hypothèque inversée à la retraite. C'est-à-dire que quand sa maison n'est pas hypothéquée, un retraité pourra aller voir une institution financière et lui demander 75 p. 100 de l'équité qu'il a sur sa propriété en rentes viagères, jusqu'à ce qu'il décide. Cette hypothèque inversée s'est pratiquée dans certaines institutions. Cela remplacerait dans une certaine mesure le revenu de retraite, compte tenu qu'une somme aurait été donnée en amortissement de son hypothèque, à même ses contributions au revenu de retraite.

Comme je vous le disais, on n'a pas touché à certains éléments, entre autres le *funding*. Je peux écouter vos questions et vous donner nos idées quant à ces éléments-là dont nous n'avons pas traité dans notre mémoire.

The Chairman: First of all, Mr. Perron, I would like to thank you and your organization, because in some ways you have put together a different brief from what we have seen before. For that reason it opens up a different line of questioning, I would think, from what we have asked other groups.

For instance, this idea of allowing the younger workers extra benefits because of the difference in the transferability of the burden of that retirement income: if he is going to pick it up at one end, you are suggesting that he be allowed some deduction off his mortgage. Clearly, the priority of young people just trying to struggle to make ends meet and beginning a family is not on pension income; it is on existing . . . a standard of living for their immediate family as they are growing older. That opens up the whole line of questioning of whether or not we should be using the public pension funds for social objectives.

Could you perhaps expand on that? In other words, to give you parameters for answering the question, would you suggest that the existing, I suppose, equity investment by the Quebec Pension Plan . . . I do not know if you are aware of this, but the Quebec Pension Plan has more of its moneys in equity

[*Translation*]

—Payment of benefits upon retirement, after the age of 60 (except for different terms and conditions of a supplementary plan following the proposed minimums);

—Survivors benefit of at least 50%;

—In case of disability, conversion of accrued credits into an annuity payable upon occurence of the disability.

We have also noted that in many briefs and many government reports, the position taken is that if there were indeed a mandatory plan, it would penalize the young workers. For that reason, we suggest that the young workers may use their contributions to a minimum mandatory plan to buy their main residence for which they would enjoy the same exemptions as for the homeowner's savings plans, but which would be part of their retirement savings plan. We know that when retired persons owned their home and therefore have no loan to refund, it means about 15% of their retirement revenue.

This also brings about the concept of reverse mortgage upon retirement. In other terms, a retired person owning a mortgage-free house may go and ask a financial institution for 75% of his equity to be paid as an annuity, until he makes up his mind. This reverse mortgage is authorized by some institutions. It could replace to a certain extent a retirement benefit since otherwise part of the retirement revenues would have had to be used to refund the mortgage.

As I have said before, we have not discussed certain elements such as funding. I will listen to your questions and give you ideas on those points we have not raised in our brief.

Le président: Tout d'abord, monsieur Perron, je désire vous remercier, car, à certains égards, vous avez réussi à présenter un mémoire différent des autres. Par conséquent, je crois qu'on ne vous posera pas les mêmes questions qu'aux autres groupes.

Par exemple, l'idée de consentir aux jeunes travailleurs des avantages supplémentaires à cause de cette nouvelle transférabilité du fardeau des revenus de retraite, vous suggérez qu'on lui permette de déduire une partie de son hypothèque puisqu'il pourra en profiter plus tard. Evidemment, les jeunes n'ont pas comme priorité leur revenu de retraite puisqu'ils essaient de joindre les deux bouts et de fonder leur foyer. Ils songent plutôt à survivre et à assurer à leur famille immédiate un certain niveau de vie. Cela soulève toute la question de savoir si l'on devrait utiliser les fonds de pensions publics pour réaliser des objectifs sociaux.

Pourriez-vous élaborer un peu? Autrement dit, pour guider un peu votre réponse, diriez-vous que les placements en actions du Régime des rentes du Québec . . . je ne sais pas si vous le savez, mais le Régime des rentes du Québec a fait beaucoup plus de placements en actions que le Régime de pensions du

[*Texte*]

investment than the Canada Pension Plan. Would you suggest that there should be more use of those funds; that rather than in equity investment it should be done more from the social objectives standpoint? For instance, why not use public pension plan funds to give a reduced mortgage to young people, at 6% or 7%?

M. Perron: Je vais vous donner un exemple de ce qui se fait chez nous, à l'Association. A l'Association, on a prêté à nos membres environ 60 millions de dollars sur des prêts hypothécaires à taux réduit. Cependant, si la Régie des rentes se permettait de prêter à des taux réduits, à ce moment-là, nécessairement, ce serait l'ensemble de la population qui serait obligée de payer plus cher au niveau du Régime des rentes du Québec, compte tenu des rendements moindres qui seraient générés.

• 1145

Mais, d'autre part, il n'en demeure pas moins que dans une perspective économique comme celle que nous avons subie pendant la crise économique, au lieu de mettre sur pied Corvée habitation au Québec et de prendre les fonds immédiats de l'État pour créer de l'emploi, on aurait pu utiliser les fonds de la Régie des rentes du Québec et donner un taux préférentiel pour créer de l'emploi. Dans ce sens-là, votre suggestion est excellente.

The Chairman: That is difficult, yes.

The area of reversibility to the spouse—you have recommended a minimum proportion of 50%. Are you talking about survivor's benefit? I am working from a translated copy of your—it is the summary.

M. Perron: On parle effectivement de rente au survivant.

The Chairman: Very few groups recommend 50% now. They point to numerous studies that suggest that on average if it takes $100 a week for a couple to live on, when one spouse passes away roughly 66% is required to maintain the same standard. So most groups have recommended—for instance, the green paper said 60%. I questioned my own officials who worked on that Privy Council Office task force as to why they chose 60% when statistics show 66% to 70% is required. I am wondering why your group would choose 50%, when it has not been adequate for a great number of plans.

M. Perron: Vous remarquerez que dans le mémoire, nous parlons d'un minimum de 50 p. 100 quant à cette recommandation. C'est exactement ce que nous avons dans notre régime de retraite. La réversibilité est à 50 p. 100, incluant une proportion des régimes d'État. Ce n'est pas l'ensemble du régime d'État qui est intégré à la rente de 50 p. 100. C'est dans ce sens-là que l'on fait notre recommandation. Avec 50 p. 100, dans le cas d'une rente de 8,000 dollars, il reste 4,000 dollars au conjoint. Il n'en demeure pas moins que nous avons aussi, dans l'approche globale, mentionné que le conjoint devrait recevoir au minimum une rente de 9,000 dollars.

The Chairman: Very good. Thank you.

[*Traduction*]

Canada. Croyez-vous qu'on devrait utiliser davantage ces fonds, c'est-à-dire qu'au lieu d'investir dans les actions, on devrait s'en servir pour réaliser des objectifs sociaux? Par exemple, pourquoi ne pas utiliser les fonds de pensions publics pour offrir aux jeunes des hypothèques à taux réduit, à 6 p. 100 ou 7 p. 100 par exemple?

Mr. Perron: Let me give you an example of what the association does. Our association has loaned to its members about $60 million for reduced interest rate mortgages. If, however, the Quebec Pension Plan decided to offer such reduced rates, all of the population would have to contribute more to the plan because of lower returns.

On the other hand, given the economic hardships we have just lived through, we could have used the Quebec Pension Plan fund to loan money at a preferential rate in order to create jobs instead of implementing *Corvée habitation* or of using government funds to that effect. In that regard, you have made an excellent suggestion.

Le président: Ce serait difficile.

Quant à la réversion au conjoint, vous recommandez une prestation d'au moins 50 p. 100. C'est la même chose que la prestation au survivant, n'est-ce pas? J'ai entre les mains un résumé traduit de votre mémoire.

Mr. Perron: It is indeed the survivors' benefit.

Le président: Très peu de groupes ont recommandé 50 p. 100. Ils font valoir diverses études laissant entendre qu'en moyenne s'il faut à peu près 100 dollars par semaine à un couple pour vivre, le conjoint survivant a besoin d'au moins 66 p. 100 pour maintenir le même niveau de vie. La plupart des groupes ont donc recommandé, comme le Livre vert, une proportion de 60 p. 100. J'ai interrogé mes propres fonctionnaires qui ont fait partie du groupe d'étude du Conseil privé pour savoir pourquoi ils avaient choisi 60 p. 100 alors que les statistiques montrent qu'il faudrait plutôt de 66 p. 100 à 70 p. 100. Je me demande pourquoi votre groupe s'est arrêté à 50 p. 100, ce qui a été jugé insatisfaisant par un grand nombre de régimes.

Mr. Perron: You will note that, in our brief, we talk of a minimum of 50%. This is exactly what is provided for in our retirement plan. The survivors' benefit is 50%, which includes in part the public plans. This 50% annuity does not include all of the public plan. That is the meaning of our recommendation. A 50% annuity would mean that for a benefit of $8,000, the survivor would receive $4,000. We have also mentioned, as a global approach, that any survivor should receive at least a $9,000 benefit.

Le président: Très bien, merci.

[*Text*]

On the issue of locking in and vesting, a number of people have suggested that in areas where they have had experience on this immediate locking in the cost has been far too high. For instance, I can point to studies in the United Kingdom where because of the younger workers often going in and out of the workforce with a specific employer in their younger years for only a short period of time, the administrative cost of tracking that locked-in vested benefit, if you use the immediate, far outweighs the pay-out for it, if you will. I am just wondering why you feel it should be immediate. Most groups have suggested—if anything, five years has been the majority, I would say. The green paper says two years, and a few groups have advocated immediate locking in because of that cost of administration. Do you have any viewpoints on those criticisms, even of the two-year vesting?

M. Perron: C'est pour cela que nous suggérons aussi une agence centrale qui assurerait cette transférabilité lorsqu'un employé quitte une entreprise. S'il était temporairement sans emploi, les fonds iraient à cette agence centrale-là, et lorsqu'il irait chez un nouvel employeur, les fonds seraient transférés chez le nouvel employeur. Donc, pour ce qui est des coûts administratifs, il s'agirait tout simplement de tenir un compte de banque. Je parle toujours dans le cadre du régime minimum que l'on propose. Il s'agit tout simplement de tenir un livret de banque pour chaque employé. Lorsqu'il quitte, ces avoirs-là sont transférés à l'agence centrale ou chez un nouvel employeur s'il s'en va immédiatement chez un nouvel employeur. Cela enlève tout le problème de la transférabilité. D'ailleurs c'est un problème que l'on a chez nous au niveau de la transférabilité du régime de retraite, à cause de l'intégration des forces policières. Il y avait 28 régimes de retraite différents, et on essaie de tout centraliser. Il y a de gros problèmes techniques quand il s'agit de centraliser, parce qu'il y a des municipalités qui veulent en donner moins et d'autres qui voudraient transférer tout simplement les fonds.

• 1150

Donc, dans ce sens-là, le régime minimum obligatoire serait excellent pour pouvoir assurer la transférabilité. Quant à l'immobilisation immédiate, elle est extrêmement importante, selon nous, pour quelqu'un qui n'aurait pas d'emploi pendant cinq, trois ou deux ans, car au moins, il pourrait arriver à la retraite avec un régime approprié.

Le président: Très bien. Madame Killens, avez-vous des questions?

Mme Killens: Oui, monsieur le président.

Je pense que votre préoccupation pour les jeunes policiers est très louable. Comme l'a dit le président, votre approche est tout à fait nouvelle pour nous.

La question précise que j'aimerais vous poser a trait au concept d'hypothèque inversée. Est-ce que ce serait volontaire ou obligatoire?

M. Perron: Ce serait volontaire. Je vous donne un exemple précis et d'ailleurs j'ai fait un exposé dans le cadre de Corvée Habitation, au conseil d'administration de Corvée Habitation, sur les hypothèques inversées. Si une personne possède une

[*Translation*]

Pour ce qui est de l'immobilisation et de la dévolution, certains qui avaient eu l'expérience de l'immobilisation immédiate ont fait valoir que les coûts étaient beaucoup trop élevés. Par exemple, on a fait des études au Royaume-Uni indiquant que comme les jeunes travailleurs au début de leur carrière changent souvent d'employeurs, les frais administratifs nécessaires pour tenir à jour les pensions acquises immobilisées, si la dévolution doit être immédiate, sont beaucoup trop élevés par rapport aux avantages. Je voudrais alors savoir pourquoi vous favorisez une dévolution immédiate. La plupart des groupes ont suggéré une dévolution après cinq ans. Dans le Livre vert, on propose deux ans, et certains ont préconisé une immobilisation immédiate étant donné les frais d'administration. Que pensez-vous de ces critiques et de la dévolution après deux ans?

Mr. Perron: That is why we suggest a central agency be created to keep track of the pension portability when an employee leaves an employer. If that person were temporarily unemployed, the credits would go to that central agency and after he has found a new job, the moneys would be transferred to the new employer. The administrative costs would be the same as for a bank account. I always have in mind the minimum plan we propose. It would be as simple as keeping a bank booklet for every employee. When an employee would leave a job, his assets would be transferred either to the central agency or to his new employer. This would eliminate any problem of portability. That is in effect one problem we have experienced since the integration of all police forces. There were 28 different pension plans and we are now trying to centralize everything. There are big technical problems associated with centralization because some municipalities simply want to give less while others would like a simple transfer of funds.

In that respect, a compulsory minimum plan would guarantee portability. As for immediate capitalization, it is a very important factor for somebody who would be without a job during five, three or two years, because he would be insured to reach retirement with an adequate pension.

The Chairman: Very well. Mrs. Killens, do you have any questions?

Mrs. Killens: Yes, Mr. Chairman.

I think that your concern with the young policemen is commendable. As the Chairman said, your approach is totally new to us.

I would like to ask you a direct question concerning your notion of reverse morigage. Would that be voluntary or compulsory?

Mr. Perron: It would be voluntary. I will give you a precise example because I had to address the board of directors of "Corvée Habitation", precisely on the topic of reverse mortgages. If a person owns property worth $50,000, he can

[*Texte*]

propriété qui vaut $50,000, il peut la mettre en garantie s'il veut emprunter de l'argent. Donc, à l'âge de 65 ans, il pourrait emprunter jusqu'à 75 p. 100 de la valeur de la propriété de $50,000. Au lieu d'emprunter et d'avoir immédiatement cet argent-là en main, il pourrait procéder par rentes viagères qui s'épuiseraient au décès, mais cela lui aurait permis d'avoir un revenu pour compenser l'argent qu'il aurait déboursé, au tout début, pour payer une partie de son hypothèque.

Mme Killens: Je vois.

M. Perron: C'est un concept un peu difficile à expliquer. Mais, supposons que la contribution que je paie à un régime de retraite est de $1,000 par année; au lieu de mettre ça dans un trust ou une compagnie de fiducie, si j'utilise ce $1,000 en remboursement de mon hypothèque, lorsque je prendrai ma retraite, je pourrai à ce moment-là avoir une hypothèque inversée et utiliser les montants que j'aurai mis en remboursement de mon capital en rentes viagères ou rentes de retraite viagères.

Mme Killens: Alors, pour poursuivre cela plus loin, est-ce que ça veut dire que les bénéficiaires du testament qui, habituellement sont l'épouse ou les enfants, verraient la valeur de cette propriété diminuer lentement au cours des années, selon la longévité de la personne retraitée? C'est bien ça?

M. Perron: Oui.

Mme Killens: Alors, j'ai très bien compris.

M. Perron: D'autre part, le phénomène qui se produit est qu'il y a beaucoup de retraités aujourd'hui qui n'ont pas d'argent pour pouvoir entretenir leur propriété, donc, ils doivent s'en aller dans des maisons d'accueil. Eh bien, de cette façon, au moins, ils pourraient continuer de vivre.

D'autre part, la rente serait inversée . . . Si c'est une rente viagère, elle pourrait être réversible aussi au conjoint mais quant à moi, un régime de retraite n'est pas un bien à laisser aux enfants qui, eux, sont rendus à l'âge adulte. Ce n'est pas dans ce but précis que sont établis les régimes de retraite.

Mme Killens: Si vous me permettez, j'aurais une question qui va dans le même sens que la vôtre, monsieur le président.

Il a été question de transférabilité quant à la création d'une agence centrale. Donc, je vous demande ceci: cet argent en attente, d'une personne qui prend une année sabbatique ou qui se recycle, est-ce que ce serait obligatoire ou volontaire, encore une fois?

M. Perron: Ce serait obligatoire.

Mme Killens: Ah bon!

M. Perron: À ce moment-là, on imposerait à l'ex-employeur la gestion des argents de quelqu'un qui est absent. Il pourrait s'agir d'un ex-employeur ou d'un comité de retraite, parce qu'on suggère que le comité de retraite soit composé majoritairement d'employés. Donc, on imposerait au comité de retraite l'administration de ces argents-là. Mais, comme on sait qu'il y aurait des coûts d'attachés à cela, eh bien, il ne faudrait pas donner ce fardeau-là à l'ex-employeur, d'où la création d'une agence centrale pour assurer tout simplement le transfert d'un

[*Traduction*]

use it as a collateral in order to borrow money. At age 65, he could borrow up to 75% of that property's worth, $50,000. Instead of borrowing and benefiting immediately from the money, he could buy an annuity that would lapse when he dies, but that would have allowed him to benefit from an income in order to compensate money disbursed at the outset, in order to pay part of his mortgage.

Mrs. Killens: I see.

Mr. Perron: But that concept is a little bit hard to explain. Suppose that the contribution that I pay to a pension fund is $1,000 per year. Instead of investing that money in a trust fund, I could use that $1,000 to reimburse my mortgage, and upon retiring, I would be able to benefit from a reverse mortgage in the form of an annuity or a retirement annuity.

Mrs. Killens: Going a little bit further would that mean that the people named in a will, usually the spouse and the children, would see the value of that property slowly diminished over the years, depending upon the life expectancy of the retiree? Is that what that would mean?

Mr. Perron: Yes.

Mrs. Killens: Now I understand.

Mr. Perron: Furthermore, what happens is that many retirees today do not have enough money to maintain their properties and therefore they have to go to homes. That way, they could at least continue to live in their houses.

On the other hand, the annuity would be reversed . . . if it were a life annuity, it could be reversed to the benefit of the spouse, but as far as I am concerned, a pension plan is not something that you want to leave to your children who have reached adulthood. This is not the precise aim of pension plans.

Mrs. Killens: With your permission, I would like to ask a question in the same vein as yours, Mr. Chairman.

We have talked about portability and the possibility of creating a central agency. Therefore, let me ask you this: would it be compulsory or voluntary for a person to leave the money into the fund during a sabbatical year or a year dedicated to professional training?

Mr. Perron: It would be compulsory.

Mrs. Killens: I see.

Mr. Perron: Then, it would be up to the former employer to manage the money of somebody who is no longer in his employ. It could be the former employer or a pension committee because we recommend that a pension committee be composed of a majority of employees. Therefore, the administration of the fund would pertain to that pension committee. We understand that there would be costs involved and it should not be up to the former employer to bear them and this is why we recommend the creation of a central agency that

[*Text*]

employeur à un autre des fonds qui sont en suspens, à cause de l'inactivité d'un travailleur. Mais c'est inactivité dans le sens de chômage ou d'une année sabbatique!

Mme Killens: Je vous remercie.

Merci, monsieur le président.

• 1155

The Chairman: Certainly your brief points out the need . . . The recommendations you are making somewhat correspond, I think, to the evolution of thought this committee has undergone, and that is the need to have a much more flexible retirement system to accommodate the new emerging work patterns for the 1980s and 1990s. As a result of that, I know we will take into consideration . . .

As I mentioned, a lot of your proposals are new, and I would like to take the time to review them with the committee when we are making up the recommendations. I appreciate the time you spent, because I know in a lot of these organizations the resources are few, and I am sure the three of you have spent a great deal of time in outlining options you could have had for recommendations to the committee. It is through this kind of participation that we evolve different ways of looking at this whole pension issue. I appreciate your input into the committee's recommendations. Thank you.

The next witness is Bell Canada. We have Mr. John Sinclair, Executive Vice-President; Reg Hewitt, the Assistant Vice-President; and André LeBel.

Mr. Sinclair, I do not believe you were in the room when I began the session at 9.00 a.m. The format we attempt to follow is that you give an overview of your brief, which we have had, for maybe 10 or 12 or 15 minutes. This allows some time for the members of the committee to ask questions on the particular recommendations you are making to the committee.

Mr. John E. Sinclair (Executive Vice-President (Administration), Bell Canada): Thank you, Mr. Frith; understood.

May I introduce my confrères, Mr. Reg Hewitt, Assistant Vice-President, Salary and Benefits, and Mr. André LeBel, Director of Benefits.

Mr. Chairman, for the benefit of the committee, if you wish, we have given the clerk copies of my opening remarks, which, in many essences, are a summary of our brief. I can keep my opening statement extremely short and utilize the rest of the available time for the committee in more useful questioning, if that would be your desire.

The Chairman: Delighted.

Mr. Sinclair: I will just cover off a few things, Mr. Chairman.

If I may, I would just like to reiterate our purpose in being here. We in Bell Canada have had a pension plan since 1917, and being one of the country's largest employers we hope that our experience and views may be of some assistance to you in

[*Translation*]

would take care of the transfer of the funds to the next employer, and of the period during which the worker is inactive. That covers any time of inactivity, whether it be unemployment or a sabbatical year.

Mrs. Killens: Thank you very much.

Thank you, Mr. Chairman.

Le président: De toute évidence, votre mémoire met en lumière le besoin . . . Les recommandations que vous faites correspondent, grosso modo, à l'évolution de la pensée des membres du Comité, à savoir qu'il faut assouplir le régime de retraite pour tenir compte des nouvelles dimensions du milieu du travail dans les années 1980 et 1990. Ainsi, je sais que nous tiendrons compte . . .

Comme je l'ai dit, beaucoup de vos propositions sont nouvelles et je voudrais avoir le temps de les étudier avec les membres du Comité avant que nous fassions nos propres recommandations. Je me rends compte du temps que vous avez consacré à ce sujet, et je sais que dans beaucoup de ces organisations, les moyens matériels sont minces mais je suis sûr que vous trois, vous avez consacré beaucoup de temps à décrire les options que vous vouliez recommander aux membres de notre Comité. C'est grâce à ce genre de participation que nous obtiendrons des vues nouvelles sur toute la question des pensions. Je tiens à vous remercier de la contribution que vous faites aux recommandations de notre Comité.

Les prochains témoins sont les représentants de Bell Canada. M. John Sinclair, vice-président exécutif, M. Reg Hewitt, vice-président adjoint, et M. André LeBel.

Monsieur Sinclair, je pense que vous n'étiez pas ici quand nous avons commencé nos délibérations. Nous voudrions que vous nous donniez une vue d'ensemble de votre mémoire, que nous avons déjà en main, pendant 10, 12 ou 15 minutes. Ensuite, les membres du Comité pourront poser des questions sur les recommandations spécifiques que vous faites.

M. John E. Sinclair (vice-président exécutif (administration), Bell Canada): Merci, monsieur Frith.

Puis-je vous présenter mes collègues, M. Reg Hewitt, vice-président adjoint, salaires et avantages sociaux, et M. André LeBel, directeur des avantages sociaux.

Monsieur le président, pour la gouverne des membres de votre Comité, j'ai donné au greffier des exemplaires de mes remarques liminaires qui sont ni plus ni moins un résumé de notre mémoire. Mon exposé sera donc très court et nous pourrons consacrer le reste du temps disponible aux questions, si c'est ce que vous souhaitez.

Le président: À la bonne heure.

M. Sinclair: Je voudrais aborder quelques questions, monsieur le président.

Avec votre permission, je voudrais rappeler pourquoi nous sommes ici. À Bell Canada, nous avons un régime de pension depuis 1917 et puisque nous sommes un des plus gros employeurs du pays, nous espérons que notre expérience et nos

[*Texte*]

what is a difficult task. Our plan, like most of those of other private employers, exists and is designed for two purposes.

First, it represents a continuing commitment to and a concern for both our active and our retired employees, and at the same time it is an important element in attracting and retaining the calibre of people needed to do the job in the context of our operation. Simply put, it has a dual purpose: to meet the genuine needs of our employees in a fair way and to help us get good people and keep them over the long term. We think we have an overall record of success on both counts.

Mr. Chairman, the next two or three pages of the summary really summarize our brief, and if it is your wish and the committee's wish, I would be perfectly happy to stop here and go to questions, or if you wish, I can go through the opening remarks quickly for you.

The Chairman: What is the feeling of the committee? Do you want to open it up?

Mr. Reid (St. Catharines): I would say to let him emphasize, as he has, the highlights of the opening statement.

The Chairman: All right. Mr. Sinclair, please continue.

Mr. Sinclair: Turning to the brief, I would like to add that it comes at the issues from the premise that the three-tiered pension system in Canada exists because it works and that it should be improved or modified where necessary rather than that it should undergo some radical change. I am aware that other submissions have come from this same cornerstone and you therefore know that I am referring to the three elements of the basic government programs, individual personal savings and private plans.

• 1200

Another fundamental in our position is that we regard private plans like ours as income replacement vehicles, which are implicitly or explicitly agreed upon between the plan sponsor and employees. Because of the differing circumstance, from one situation to another, there is a need for freedom and flexibility in the structure of private plans, from the viewpoints of employers and employees. As a result, we believe that while a high degree of uniformity among private plans may be theoretically ideal, it is not realistic. The consequence of this is reflected throughout our brief in the position that legislated standards should be minimal, thus permitting the flexibility which we feel is so important.

Moving to the specifics, Mr. Chairman—they are in point form in the notes under various categories. First, under OAS and GIS: addressing the income from the government plans, we believe OAS and GIS should be gradually increased to provide a basic minimum income for elderly Canadians, ensuring they do not live below a defined poverty line.

[*Traduction*]

opinions vous seront de quelque utilité dans la tâche difficile qui est la vôtre. Notre régime, comme la plupart des régimes privés d'employeur, existe et est conçu pour deux raisons.

Tout d'abord, il s'agit d'un engagement permanent à l'égard de notre personnel de même que de nos employés à la retraite dont le sort nous préoccupe. En même temps, il s'agit d'un élément important nous permettant d'attirer et de garder chez nous des gens de grand calibre dont nous avons besoin dans notre exploitation. Très simplement, notre régime a deux buts: répondre aux besoins indéniables de nos employés d'une façon équitable et nous aider à obtenir et à garder ces employés chez nous le plus longtemps possible. Nous pensons avoir réussi à atteindre ces deux objectifs.

Monsieur le président, les deux ou trois pages que vous avez sous les yeux résument notre mémoire et si c'est ce que vous souhaitez, je cesserai de parler maintenant pour répondre à vos questions. Au contraire, si vous voulez que je lise mes remarques liminaires, je me ferai un plaisir de le faire rapidement.

Le président: Qu'en pensent les membres du Comité? Voulez-vous commencer les questions tout de suite?

M. Reid (St. Catharines): Je pense que notre témoin pourrait faire ressortir les points saillants de son exposé.

Le président: Très bien. Monsieur Sinclair, poursuivez.

M. Sinclair: Pour en revenir au mémoire, je tiens à répéter que nous voyons les choses à partir de l'hypothèse suivante: le régime de pension à trois volets qui existe au Canada actuellement a été maintenu parce que les choses fonctionnent; on devrait l'améliorer ou le modifier au besoin, plutôt que de songer à le remanier du tout au tout. Je sais bien que vous avez reçu d'autres propositions émanant de ce même secteur, et vous n'ignorez donc pas que je parle ici des trois éléments essentiels, à savoir les programmes de base gouvernementaux, l'épargne des particuliers et les régimes privés.

Un autre principe fondamental que nous avons adopté, c'est que les régimes privés comme le nôtre constituent un instrument de remplacement de revenu qui, implicitement ou explicitement, fait l'objet d'un accord entre celui qui institue le régime et les employés. En raison de la disparité des situations individuelles, il importe de préserver une certaine liberté et souplesse dans la structure des régimes privés, tant pour l'employeur que pour l'employé. Si souhaitable que nous paraisse en théorie une uniformité très poussée des régimes privés, elle ne nous semble pas réaliste. C'est pourquoi, tout au long de notre mémoire, nous insistons sur le fait que les normes devraient être réglementées au minimum, laissant ainsi une certaine latitude qui nous paraît si importante.

Mais pour passer aux questions précises, monsieur le président, vous les trouverez énoncées dans les notes sous différentes catégories. Tout d'abord, en ce qui concerne le RSV et le SRG, c'est-à-dire les revenus dérivant des régimes gouvernementaux, nous estimons qu'il est nécessaire de majorer progressivement ces deux prestations, de façon à assurer un revenu minimum de base aux Canadiens du

[*Text*]

I will skip the financing consideration, Mr. Chairman, in the interest of time.

Turning to CPP, we agree with both an increase in the YMPE to the average industrial wage over the next several years and the inclusion of the child rearing drop-out principle. Rather than increase the CPP benefits beyond the present 25% level, we would see any additional moneys being directed instead to the OAS/GIS program, where we believe they are more needed. We feel strongly that the CPP should remain an earnings-related plan, for which we would favour a pay-as-you-go approach. Homemakers' needs, we suggest, Mr. Chairman, rather than be included in CPP, should be addressed through other sources.

• 1205

Another cornerstone—and from our experience, we very much recommend the continuing and expanded use of incentives by both governments and private plan sponsors to encourage individuals to get directly involved in the planning of and financial preparation for their retirement through personal savings, where this is possible.

Insofar as private plans are concerned, Mr. Chairman, you have in front of you a very abbreviated version of our position. Very, very quickly, vesting: we recommend 30 years with 5 years of service; portability: we support the Registered Pension Account or a modification to the RRSP as the vehicle; inflation protection: we believe in the need for it, and we have been doing it, and I specifically would refer the committee to appendices A and B of our full brief, and I would point out that this has been done voluntarily and through a combination of three things: a cost of living adjustment, plan changes which we extend to existing as well as future retirees, and special ad hoc adjustments.

This attests, Mr. Chairman, we suggest, to what has been accomplished with the freedom to tailor our actions to meet the needs of our retired employees. Therefore we must disagree with the compulsory excess interest method. If a standard is necessary, we would support encouragement to dedicate true actuarial surpluses, as outlined in our brief.

Insofar as benefits to spouses are concerned, we endorse the principle. We support the joint and last survivor annuity with an actuarial reduction and agree with the pre-retirement survivor death benefit. We support the splitting of spousal credits, but not to be automatic. We believe this is a matter

[*Translation*]

troisième âge, pour qu'ils n'aient pas à vivre au-dessous de ce qu'on considère comme le seuil de pauvreté.

Puisque le temps nous presse, monsieur le président, je sauterai la question du financement de ces régimes.

En ce qui concerne le RPC, nous voudrions voir une majoration du MGA, au cours des prochaines années, jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen, et l'adoption du principe d'exclusion, à savoir le maintien dans le régime des personnes qui restent chez elles pour élever un enfant. Nous préférerions, plutôt que de majorer les prestations du RPC au-delà du niveau actuel de 25 p. 100, que tous les fonds supplémentaires soient versés aux régimes RSV/RSG, où ils seraient à notre avis plus nécessaires. Nous sommes d'avis que le RPC devrait rester un régime lié aux gains, et nous préconisons à cet égard un régime de retraite à répartition. En ce qui concerne les personnes au foyer, monsieur le président, nous ne jugeons pas souhaitable qu'elles relèvent du RPC, et nous préférerions voir venir d'une autre source les prestations dont elles seraient appelées à bénéficier.

Autre élément important, d'après notre expérience, nous souhaitons vivement que les deux niveaux de gouvernement ainsi que ceux qui assurent des régimes privés encouragent davantage et de façon plus continue les gens à assurer eux-mêmes la préparation de leur retraite et à prendre les dispositions financières nécessaires à cet effet, dans tous les cas où cela est possible, au moyen de l'épargne individuelle.

En ce qui concerne les régimes privés, monsieur le président, nous vous avons présenté un résumé très condensé de notre position, mais je voudrais passer très rapidement les divers points en revue: en ce qui concerne la dévolution, nous recommandons 30 ans, avec 5 ans; en ce qui concerne la transférabilité, nous sommes en faveur d'un compte enregistré de pension ou d'une modification apportée au REER; en ce qui concerne la protection contre l'inflation, nous la jugeons nécessaire et nous l'avons assurée; je voudrais renvoyer à cet effet le Comité aux annexes A et B de notre mémoire intégral en attirant votre attention sur le fait que ceci a été fait volontairement et par la conjugaison de trois facteurs: un ajustement du coût de la vie, des changements au régime que nous accordons aux retraités actuels ainsi qu'aux futurs retraités, et des ajustements ponctuels.

Ces mesures témoignent, monsieur le président, de ce que nous avons su accomplir avec la liberté qui nous a été laissée de prendre les mesures qui s'imposaient pour répondre aux besoins de nos employés à la retraite. C'est pourquoi nous ne pouvons être d'accord avec la méthode obligatoire de l'intérêt excédentaire. S'il faut adopter une norme, nous serions en faveur d'une meilleure utilisation des excédents actuaires réels, ainsi que nous le préconisons dans notre mémoire.

En ce qui concerne les pensions de réversion, nous sommes d'accord sur le principe. Nous sommes pour la rente de conjoint survivant avec réduction actuarielle et pour une prestation, en cas de décès avant la retraite, à verser aux survivants. Nous sommes pour le partage des crédits de retraite du conjoint sans pour autant vouloir rendre ce partage

[*Texte*]

that should be left to the partners, or, failing their agreement, with the courts.

Part-time employees are recognized in our plan, we think, in a fully equitable way, and we encourage others to do more, but we do recognize, Mr. Chairman, the difficulties of doing so for the myriad of small employers and that no one standard may be suitable for all industries.

Along with a closing comment, the cost of all proposals, both public and private plans, has to be considered as a matter of economic reality.

That is a brief outline, Mr. Chairman, of our major views. I thank you, and we will be open to your questioning.

The Chairman: Let me also thank Bell Canada for their submission this morning. We had the CN pensioners here somewhere around 10.20 a.m. I talked to one of the pension advisers to that group afterwards. He said, you will notice that Bell Canada is coming before you at 11.30 a.m. His viewpoint was that had CN treated its pensioners the same way that Bell Canada had, we would have had much less of a problem with the retirement system that we have created.

I have some questions, but I know Mr. Dantzer has as well, so I will open with Mr. Dantzer, and then if other committee members who wish to ask questions would signify, I will just note them.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: I would like to underline your remarks, Mr. Chairman. This is a very, very comprehensive brief.

Mr. Sinclair: Thank you, sir.

Mr. Dantzer: You have made a few points here that have not been made before. I think it is the first time anyone has suggested a way to raise the money we need. I have been asking that question a long while, and I note you talk about a pay-roll tax.

The first thing I would like to do is talk more about that, because you combine that with a tax credit for those people who have a better plan than that—and that is obviously your self-interest coming out, for which I do not blame you—but you also suggest, in addition to that, that it might be a method to encourage people to improve their pension plans. I would like you to enlarge on that particular aspect, if you would.

• 1210

Mr. Sinclair: I guess in essence we are suggesting that pay-roll tax would be a way to raise the required funds. We think that given the offset tax credit for those plans where the benefit exceeds that required this would indeed encourage employers to consider either extending or putting in private pension plans, because indeed the cost is going to be there via

[*Traduction*]

automatique. C'est une question pour laquelle, à notre avis, il faudrait s'en remettre aux conjoints, ou à défaut d'une entente entre eux, aux tribunaux.

Notre régime fait aux employés à temps partiel la place qui leur est due et nous engageons les autres régimes à en faire davantage, tout en reconnaissant, monsieur le président, les difficultés que cela risque de créer pour un grand nombre de petits employeurs, et le fait qu'il est impossible d'adopter les mêmes règles pour tous les secteurs.

Enfin et pour conclure, le coût de toutes les mesures envisagées, tant pour les régimes publics que privés, doit être envisagé dans le contexte de la conjoncture économique.

Voilà un résumé succinct de notre position sur les principales questions, monsieur le président. Je vous remercie, et vous invite à nous poser les questions.

Le président: Permettez-moi également de remercier Bell Canada de l'exposé qui nous a été fait ce matin. Ce matin, vers 10h20, nous avons entendu les retraités de CN, et je me suis ensuite entretenu avec l'un des conseillers de ce groupe. Il m'a fait remarquer que Bell Canada allait comparaître à 11h30, et que si CN avait traité ses retraités de la même façon que Bell Canada, le système de retraite que nous avons mis en place nous aurait causé bien moins de difficulté.

Je voudrais vous poser certaines questions, mais je sais que M. Dantzer, lui aussi, en a et je vais donc lui donner la parole. Si d'autres membres du Comité ont également des questions à poser, je vais prendre note de leur nom.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Je voudrais simplement faire remarquer, comme l'a fait M. le président, qu'il s'agit là d'un mémoire très détaillé.

M. Sinclair: Je vous remercie, monsieur.

M. Dantzer: Vous avez apporté ici certains arguments que nous n'avions pas encore entendus. C'est la première fois, je crois, que quelqu'un nous propose un moyen de nous procurer les fonds dont nous avons besoin. Il y a longtemps que je pose cette question, et je constate que vous mentionnez un impôt sur la masse salariale.

Je voudrais avant tout parler plus en détail de cette question, parce que vous conjuguez une telle mesure avec un crédit d'impôt pour ceux qui ont un meilleur régime, et je vois là, bien entendu, où vous y trouvez votre compte, mais je ne vous en blâme point, mais vous proposez également que cela pourrait être une méthode pour encourager les gens à améliorer leur régime de pension. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, j'aimerais que vous me parliez plus en détail de cette proposition.

M. Sinclair: Ce que nous proposons, dans les grandes lignes, c'est un impôt sur la masse salariale pour recueillir les fonds nécessaires. Compte tenu du crédit d'impôt compensateur pour les régimes où les prestations sont supérieures à la norme, ceci constituerait un encouragement pour les employeurs à envisager soit une extension d'un régime privé existant, soit la

[*Text*]

the pay-roll tax and, on the question of modifying their pension plan or improving it in some way to compensate for this, if the cost is going to be incurred anyhow, it occurred to us that the incentive for someone to put in or modify their pension plan would be there in any event. The cost has to be incurred: pension plans, like all other things, cost money, and our fundamental feeling on the pay-roll tax was that that might be a way to raise the funds but it would be unfair to penalize a firm which did have a pension plan which already more than compensated for the benefits of GIS. So that was the concept.

Mr. Dantzer: We had a similar interesting proposal yesterday, when somebody suggested that we should give people who buy RRSPs the tax credit if they could show that the purchase of those things would mean they would never have to use GIS, for instance. Whether it works or not, I think it is an interesting proposal.

I also note you are the first people, I think, who have really fought and argued against the concept of the deferred wage, a principle that many people are now accepting as what pensions are. You have attempted to show logically if you take that position, what flows from it. Why do you take the position so strongly that you feel that pension funds are not deferred wages but are income replacement?

Mr. R.H. Hewitt (Assistant Vice-President, Salary and Benefits, Bell Canada): I might try to make some comments on that.

I think first of all, Mr. Dantzer, you might appreciate that we come from the position of somebody who has a defined benefits plan rather than a flat rate plan or money-purchase plan, and as a result the plan sponsor in a circumstance like that has the risk of meeting the ultimate liability for the pension. If one were to treat it as deferred wages, with the ultimate consequences that flow from that, the risk really should theoretically be with the employee rather than with the employer and the plan sponsor. Yet that is not the way it is. The fact is that the plan sponsor does have the risk, and we therefore tend to view the pension benefits as more an insurance type of arrangement, and frankly we would compare it to insurance directly.

We have other benefit plans. For example, group insurance provides a survivor income benefit. We as the employer pay a portion of the cost of that. There is term insurance and some paid-up life insurance. If one is to extend the logic of deferred wages, then in a sense really our insurance coverage that we provide for employees is also a deferred wage and almost any other benefit plan is a deferred wage. Why single out pensions if you really want to carry the argument to its ultimate theoretical end?

But I think the risk element is the one that we would come back to as being the anchor stone for our opinion.

I do not know whether my colleagues around the table would care to comment any more than that.

[*Translation*]

création d'un régime privé de pension, parce que le coût sera couvert par l'impôt sur la masse salariale et que, s'il faut, de toute façon, engager des dépenses, que ce soit pour la modification d'un régime de pension ou pour une amélioration quelconque en contrepartie, il nous a semblé que ceci constituerait, en tout état de cause, une mesure incitative. Les dépenses doivent être engagées car le régime de pension, comme tout en ce bas monde, coûte de l'argent et cet impôt sur la masse salariale nous a paru une façon de recueillir les fonds, mais il serait injuste d'accabler une entreprise dont le régime de pension couvrait déjà davantage que les prestations du S.R.G. C'était là l'idée qui nous était venue.

M. Dantzer: Nous avons entendu hier une proposition tout aussi intéressante: il faudrait accorder à ceux qui achètent des REER un crédit d'impôt s'ils peuvent prouver que, par cet achat, ils n'auront jamais besoin du S.R.G., par exemple. Je ne sais si cette proposition peut être appliquée, mais elle me paraît intéressante.

Je constate également que vous êtes les premiers, je crois, à vous élever contre le principe du salaire différé, alors que c'est exactement ainsi que la plupart des gens considèrent les pensions. Vous avez essayé de montrer ce qui découle, en toute logique, de cette position si vous l'adoptez. Pourquoi semblez-vous si persuadés que les pensions ne constituent pas des salaires différés, mais sont un remplacement du revenu?

M. R.H. Hewitt (vice-président adjoint, Salaires et avantages sociaux, Bell Canada): Je vais essayer d'expliquer cette question.

Il faut tout d'abord tenir compte, monsieur Dantzer, du fait que nous partons du point de vue de gens qui ont un régime à prestations déterminées et non un régime à souscription au comptant, ou un régime à prestations forfaitaires; aussi le gestionnaire du régime, dans des conditions pareilles, prend-il la responsabilité de verser le moment venu ce qui est dû aux retraités. S'il fallait considérer ce dû comme un salaire différé, avec toutes les conséquences qui en découlent, le risque serait, en théorie, du côté de l'employé plutôt que de celui de l'employeur et du gestionnaire du régime. Ce n'est toutefois pas le cas. Le fait est que c'est au gestionnaire du régime d'assumer le risque et c'est pourquoi nous tendons à considérer les prestations de pension davantage comme une forme de contrat de type assurance, et c'est vraiment à l'assurance que nous les comparerions.

Nous avons d'autres régimes de prestations. C'est ainsi que l'assurance de groupe prévoit une pension de réversion, dont une partie du coût est à la charge de l'employeur. Il y a une assurance à terme et, dans une certaine mesure, une assurance-vie libérée. Si l'on tient en bonne logique à la notion de salaire différé, la couverture d'assurance dont bénéficient nos employés est également un salaire différé ainsi que pratiquement tout autre régime de prestations. Si vous voulez rester logiques jusqu'au bout, pourquoi ne serait-ce que les pensions?

Mais c'est la notion de risque qui, à mon avis, est fondamentale et celle sur laquelle repose notre argument.

Peut-être mes collègues voudraient-ils ajouter quelque chose sur cette question.

[*Texte*]

The Chairman: Could I just piggy-back that one, Vince? . . . because we have had worker groups come before us and they suggested that ultimately they pay for it whether the corporation is assuming liability or not. In other words, if there is an increase in that liability to the corporation, it is taken out of them at the next round of negotiations. If you are having to use up corporate moneys to fund an unfunded liability, there is less money to be put out on the bargaining table for wages.

Mr. Hewitt: That may be so in some cases. It is not the circumstance in our particular case, because our pension plan and our other benefits are not bargained.

The Chairman: I do not disagree with you: clearly your corporation assumes a commitment to those workers for their retirement income. But why not share it? What is wrong with that concept of sharing?

• 1215

Mr. Hewitt: Of sharing the deferred wages?

The Chairman: Well, no. If I accept, let us assume, that it is a deferred wage, from that flow certain connotations; i.e., any excess interest, etc., should be shared with the pensioner, because it is part of his asset. I have also said to those workers, though, that you cannot have it both ways: you cannot share in the excess interest and not share in the liability. In other words, that whole concept of sharing comes into the discussion.

Mr. Hewitt: Well, in the sense of sharing, I cannot disagree with the principle of that, in the sense of not talking specifically about the excess interest approach but rather about indexing in general. We have indexed. We do it as a formal part of our plan, and we have done other things as well, as Mr. Sinclair mentioned, in that area. If we use the word "sharing", I am not quite sure where that may lead us; but certainly there have been benefits, and improvements to benefits, that flow from that.

The Chairman: Vince, may I just follow up on one more?

Along this line, we are going to have CN before us this afternoon. CN has taken consistently the same position that Bell Canada has, in the sense that pension is not a deferred wage, it is a commitment undertaken by the corporation and therefore any liabilities that accrue would have to be made up by the corporation. The other thing that flows from that thinking is that any excess funds that are generated belong to the corporation and should not be shared.

I am not suggesting that Bell has done it. I am suggesting that the management of Bell, although they have had the same thoughts of what a pension is as CN, have treated the pensioners differently. You are not suggesting by any stretch of the imagination that we mandate use of the excess interest. Yet clearly as a committee we have had representations from 45,000 CN pensioners who have not been treated well by that company. What makes the difference? If it is going to exist to that extent in the country . . . business is just asking for

[*Traduction*]

Le président: Est-ce que vous me permettez d'intervenir à ce propos, Vince? Nous avons entendu des groupes de travailleurs nous dire qu'en dernier ressort, ce sont eux qui paient, que la compagnie en prenne ou non la responsabilité. Autrement dit, si la responsabilité de la compagnie est accrue, c'est sur eux qu'on récupère lors du prochain tour de négociation. Si vous devez utiliser les capitaux de la compagnie pour financer une dette non provisionnée, il y aura moins d'argent pour les salaires à la table de négociation.

M. Hewitt: Cela peut arriver dans certains cas, mais pas dans le nôtre, car notre régime de pension et nos autres prestations ne font pas l'objet de négociations.

Le président: Je ne suis pas en désaccord avec vous: votre société, de toute évidence, prend un engagement pour le revenu de vos travailleurs à leur retraite. Mais pourquoi ne pas le partager, en quoi cette notion de partage vous inquiète-t-elle?

M. Hewitt: Le partage des salaires différés?

Le président: Ma foi, non. Si on considère les pensions comme un salaire différé, il en découle certains corollaires, à savoir que tout intérêt excédentaire, etc, devrait être partagé avec le retraité, car il fait partie de son avoir. Mais j'ai également dit à ces travailleurs que l'on ne peut miser sur les deux tableaux: vous ne pouvez partager l'intérêt excédentaire sans partager également les obligations financières. Autrement dit, c'est toute la notion du partage qui est discutable.

M. Hewitt: Pour ce qui est du partage, je n'en disconviens pas, pour ce qui est de ne pas parler spécifiquement d'intérêt excédentaire, mais plutôt d'indexation en général. Nous avons accordé l'indexation, qui fait partie intégrante de notre régime, et comme l'a mentionné M. Sinclair, nous avons encore pris d'autres mesures dans ce domaine. Si nous utilisons le mot «partage», je ne suis pas sûr où cela pourrait nous mener, mais il y a certainement eu des prestations, et des améliorations à ces prestations, qui en découlent.

Le président: Est-ce que vous me permettez encore d'intervenir une fois sur ce point, Vince?

Sur cette même question, nous allons entendre CN cet après-midi. CN a constamment adopté la même position que Bell Canada, en ce sens qu'il ne considère pas que les pensions sont un salaire différé, mais une responsabilité assumée par la compagnie et que toute dépense qui en découle devrait être à la charge de la compagnie. Un autre corollaire de cette notion, c'est que tout surplus de fonds qui est créé appartient à la compagnie et ne devrait pas être réparti.

Je ne dis pas que Bell ait fait cela, mais que la direction de Bell, tout en concevant les pensions de la même façon que CN, a traité les retraités de façon différente. Vous ne proposez certainement pas, ou cela m'étonnerait fort, que nous rendions obligatoire l'utilisation de l'intérêt excédentaire. Mais notre Comité a reçu le témoignage de 45,000 retraités de CN qui ont été lésés par cette société. Qu'est-ce qui constitue la différence? S'il existe des différences pareilles dans ce pays, et si des employeurs de sociétés pareilles traitent ainsi leurs

[*Text*]

legislation in that area if you are going to have significant employers in this country doing that to pensioners.

Mr. Sinclair: Mr. Chairman, if you are posing the question why is Bell . . .

The Chairman: I am asking why Bell's management is so creative and innovative and socially progressive.

Mr. Sinclair: Having said all of that, Mr. Chairman, I would just say thank you.

Mr. Chairman, it sounds too simple, I suppose, but it is a matter of commitment. I guess the corporation over the 65 years of the pension plan has had that commitment to do well by its pensioners. There were times throughout that period of time where things slid back and we have had to make ad hoc adjustments and so on so that our pensioners would have an appropriate level of retirement. There is no profound reason, other than it is a corporate commitment that our pensioners should be well looked after. I cannot speak of what other viewpoints other corporations might have.

Mr. Dantzer: I think you will find that most public utilities are the leaders in terms of providing pension benefits to their employees. It seems to me that has to flow from—you have a monopoly business in which you readily can get annual increases by going to the controlling body. I point you to B.C. Hydro and B.C. Telephone. I can go into Alberta and do the same thing. Inevitably public utilities are way and above any other corporation in the treatment of their employees. I think it is just damn good public relations. I am being honest now.

Mr. Sinclair: Mr. Dantzer and Mr. Chairman, I would have to take exception to the "monopoly" characteristic. Having been in the regulatory environment for four years, the thought of walking up to someone and getting an annual increase fascinates me. I appreciate . . .

Mr. Dantzer: I used to work at B.C. They seemed to be doing it there pretty regularly.

Mr. Sinclair: Well, they might be there, Mr. Chairman, but I would suggest the results are somewhat different. It is not that easy for us.

The Chairman: I want to finish off one question on that other area. Let us assume that there is no recommendation that we mandate the use of excess interest. Given your philosophy, I would assume that Bell Canada would have no problems with recommendations on better disclosure to both worker and spouse. Would you have any objection to pensioner participation, to their having some say in relation to those funds, some representation on the boards, in other words?

• 1220

Mr. Sinclair: Mr. Chairman, insofar as disclosure is concerned, our only comment would run this way: I think you can give out too much information and simply confuse people. What we do is, we provide our employees annually with a statement of benefits, which talks about what they would get

[*Translation*]

retraités, ce sont les milieux d'affaires qui auront rendu cette législation nécessaire.

M. Sinclair: Monsieur le président, si vous me demandez pourquoi Bell . . .

Le président: Je demande pourquoi la direction de Bell fait preuve de tant d'imagination et trouve des solutions nouvelles et socialement avancées.

M. Sinclair: Après tout ce que vous avez dit, monsieur le président, je voudrais simplement vous remercier.

Cela paraît peut-être simpliste, monsieur le président, mais c'est une question de responsabilité. Depuis 65 ans que notre régime de pension existe, notre société s'est senti le devoir de bien traiter ses retraités. Il y a eu des époques, certes, où les choses se sont dégradées et où nous avons dû faire des ajustements ponctuels et autres mesures réparatrices pour assurer à nos retraités un niveau de vie adéquat, mais il n'y a pas d'autre raison à chercher, sinon que la société a le sens de responsabilité pour ses retraités. Je ne suis pas à même de juger de ce qu'il en est chez d'autres.

M. Dantzer: Vous constaterez, je crois, que la plupart des services publics sont à la pointe en matière de prestations de pension pour leurs employés. Cela doit tenir au fait qu'ils ont un monopole et peuvent facilement obtenir des augmentations annuelles en s'adressant à l'organisme qui les régit. Prenez ainsi le cas de *B.C. Hydro* et de *B.C. Telephone*, et la même remarque s'applique à l'Alberta. Il est certain que les services publics dépassent de loin toutes les autres sociétés dans la façon dont ils traitent leurs employés, et en toute honnêteté, cela me paraît faire partie de bonnes relations publiques.

M. Sinclair: Monsieur Dantzer, monsieur le président, je dois m'élever contre cette notion de «monopole». Cela fait quatre ans que je m'occupe des organisme de réglementation et la pensée de m'adresser à une personne pour obtenir d'elle une augmentation annuelle m'étourdit. Je comprends . . .

M. Dantzer: Je travaillais chez *B.C.* et j'avais l'impression que cela se faisait assez souvent.

M. Sinclair: Peut-être là-bas, monsieur le président, mais les résultats, je crois, sont un peu différents. Ce n'est pas si facile chez nous.

Le président: Je voudrais vous poser une dernière question sur ce point. Supposons qu'on ne recommande pas du tout de rendre obligatoire l'utilisation de l'intérêt excédentaire. Étant donné votre philosophie, je peux supposer que Bell Canada accepterait facilement les recommandations sur la divulgation au travailleur et à son conjoint. Accepteriez-vous que le retraité participe à la gestion de ces fonds, c'est-à-dire qu'il puisse représenter ses propres intérêts auprès du conseil d'administration?

M. Sinclair: Monsieur le président, pour ce qui est de la divulgation des renseignements, je préciserai simplement que d'en divulguer trop risque de semer la confusion dans l'esprit des gens. Nous, nous préférons envoyer à chaque employé un état annuel de ses prestations, accompagné d'une explication

[*Texte*]

as a pension—they themselves, not somebody else, not an average but what they would get—given the eventual age of 60, or whatever. In addition to that, through our internal newspaper we publish the general assets and liabilities of the pension fund for the information of employees.

I find it difficult to think it useful to go beyond that with masses of data. I think it would not be useful, I think it would be misunderstood, and frankly, depending on the dissemination one made of it, one would wonder whether one was not giving away some good ideas as to how to manage and where to invest one's assets, and so on. I think, Mr. Chairman, it is not disclosure per se, it is the degree; and I think for most employees it would be absolutely useless. I think as far as focused information is concerned—perfect, necessary, quite valid.

The Chairman: I just want to finish, then I will recognize Flora.

I would be remiss if I sat here representing the City of Sudbury—my workers would kill me if I did not ask this question. Would you object to the union's having access to the actuarial performance of your fund?

Mr. Sinclair: To the actuarial performance?

The Chairman: The assumptions and performance.

Mr. Sinclair: Mr. Chairman, I consider that to be a management prerogative. I think the way the fund is managed, and the results thereof, in the aggregate, could be reported upon, but I would question the validity of anything further than that.

The Chairman: That is fine.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just wanted a supplementary . . .

Mr. André LeBel (Director, Benefits, and Secretary, Employees' Benefit Committee, Bell Canada): If I can add something to what Mr. Sinclair has just said, the company has had a policy for several years of holding periodic meetings with representatives of the employees' unions and associations. Those consultative meetings are held certainly more than once a year. They are used to assist us in planning the development of our various benefits packages, including our pension plan. At those meetings the pension funds are discussed and the earnings on the funds . . . the investment performance of the funds and the liabilities are discussed. So there is no major secrecy associated with our management of the pension fund when it comes to dealing with our employees.

The Chairman: Thank you.

Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I just wanted a supplementary on the question of disclosure. In your paper you said you realize, because of the way society is evolving, that pension benefits are looked on more and more as family income. I think that is so. You are going to see some judicial decisions, I think, that make that even more effective. There-

[*Traduction*]

de ce que leur rapporterait leur pension à l'âge de 60 ans, par exemple; nous faisons ces calculs pour chaque employé individuellement, plutôt que de lui fournir le chiffre de la moyenne des pensions. En outre, notre bulletin interne publie l'actif et le passif du fonds de retraite pour la gouverne des employés.

Il ne serait pas utile, d'après moi, de leur donner plus de chiffres qu'ils risqueraient de mal comprendre; en outre, selon la façon dont cette masse de données est divulguée, on risquerait de donner des indices sur la façon de gérer et d'investir ces actifs. Monsieur le président, nous ne sommes pas contre la divulgation en soi, mais il faut savoir où s'arrêter. À mon sens, il serait absolument inutile de divulguer plus de renseignements à la plupart des employés. Par contre, se concentrer sur des renseignements précis me semble tout à fait valable, et bien sûr nécessaire.

Le président: Je termine d'abord mon intervention, puis je cède la parole à M^me^ MacDonald.

Puisque je représente ici la ville de Sudbury, je me ferais honnir par les travailleurs si j'oubliais de vous poser la question suivante: accepteriez-vous que le syndicat ait accès aux données sur le rendement actuariel du fonds?

M. Sinclair: Au rendement actuariel?

Le président: Oui, aux hypothèses et au rendement.

M. Sinclair: Monsieur le président, je considère que c'est là la prérogative de la direction. J'admets que l'on puisse rendre des comptes sur la façon dont le fonds est géré, ainsi que sur son rendement, dans l'ensemble, mais je ne vois pas pourquoi il faudrait en faire plus.

Le président: Très bien.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une question supplémentaire.

M. André LeBel (directeur des avantages sociaux et secrétaire du comité des avantages sociaux, Bell Canada): À ce que vient de dire M. Sinclair, j'ajoute que notre société a pour politique, depuis plusieurs années, de tenir des réunions périodiques avec les représentants des syndicats et associations des employés. Ces réunions de consultation ont lieu plus d'une fois l'an et nous permettent de planifier la mise en oeuvre de nos divers régimes de prestations, dont notre régime de pension. Les revenus tirés de ces fonds, le rendement des investissements de même que les passifs y sont discutés. Vous voyez bien que la gestion du fonds de pension, en ce qu'elle touche les employés, ne fait l'objet d'aucun secret.

Le président: Merci.

Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais poser une question supplémentaire en ce qui a trait à la divulgation des renseignements. Votre document précise que les prestations de pension, à cause de l'évolution de la société, sont maintenant de plus en plus considérées comme un revenu familial. Je crois que c'est vrai. Ce sera encore plus vrai après que

[*Text*]

fore knowing your employee make-up, that you have a large percentage of women as employees, —so this is not asking one way or another—it is very critical for the other spouse to know what is available in the way of a pension plan. Often that individual may have to plan for his or her retirement as a separate individual, because of the way we are seeing more and more family or marriage breakdowns, and so on. I do not mean to add to the variety of data that you release, but when you release that information to the employee, would you also release it to the spouse?

Mr. Sinclair: I guess, subject to correction by my confrères, our release is all to the employees. The annual benefit statement, which is the most succinct piece of information, Miss MacDonald, goes to the employee. We assume the employee . . .

• 1225

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Do not make any assumptions.

Mr. Sinclair: Yes, I understand your question. I guess I would have to say it is somewhat of an imponderable. I guess the best we could do is send the statement two ways, one to the employee and one to the spouse. I am not sure where that would lead us, insofar as who is dealing in whose bedroom, if I can use the vernacular. So I think that would lead us to another kind of problem. I have no facile answer to your question.

Mr. Hewitt: I understand the problem that you are describing, and we have come at this from the standpoint . . . Our direct contact, our normal contact is with the employee, and there is more than one opportunity. There is the annual statement that Mr. Sinclair has described; there are booklets that we produce that fully describe our benefit plans, our pension plan, and so on.

With the multiplicity of information, I would say that we hope some of that seeps through. Now, we like to think most of our people are responsible, and I do believe most of them are; that this information is shared in the home and that type of thing. But there may be some exceptions to that, and we do not go directly to the home or to the spouse.

The Chairman: Thank you.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Sinclair, I have to agree too that the general perception of management-labour relations with respect to Bell Telephone is good, yet I sometimes wonder how and why. I am thinking of the comment made that since 1917 you have had a pension plan and it always has been a non-contributory plan. I wonder why you have taken that approach when you have put so much emphasis on the employee and the sharing of the problems in the workplace—discussing and talking these problems over with them.

[*Translation*]

certaines décisions judiciaires auront été rendues dans ce domaine. Puisque vous savez, d'après la composition de votre personnel, qu'un fort pourcentage de vos employés sont des femmes, il devient donc très critique pour le conjoint de savoir ce qu'on lui offre comme régime de pension. Ce conjoint devra peut-être planifier sa retraite en tant que célibataire, étant donné le nombre de plus en plus élevé de ruptures dans la famille ou dans le mariage. Il ne s'agit pas d'ajouter encore au grand nombre de données que vous divulguez, mais plutôt de les divulguer également au conjoint, en même temps qu'à l'employé.

M. Sinclair: Je pense, sous réserve de rectification par mes collègues, que nous divulguons les renseignements à tous nos employés. L'état annuel des prestations qui constitue l'élément d'information le plus succinct, va directement à l'employé. Nous ne pouvons que supposer que ce dernier . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ne faites pas de suppositions.

M. Sinclair: Je comprends votre question, mais cet élément est impondérable. Le mieux, c'est peut-être d'envoyer le document en deux exemplaires, l'un à l'employé et l'autre à son conjoint. Mais je ne sais pas jusqu'où nous pouvons aller dans la chambre à coucher, si vous me pardonnez l'expression. Cela pourrait entraîner d'autres genres de problèmes, et je n'ai pas de réponse facile à vous donner.

M. Hewitt: Je comprends bien le problème que vous présentez, mais nous, nous devons considérer la question du point de vue . . . Notre contact direct et normal se fait avec l'employé, mais ce contact revêt plusieurs formes. Il y a d'abord l'état annuel dont M. Sinclair a parlé, puis des brochures que nous émettons et qui décrivent en détail notre régime de prestations, de pension, etc.

Les éléments d'information sont donc multiples, et il faut espérer que, du moins en partie, ils parviennent à destination comme prévu. Nous aimons à croire que la plupart de nos employés sont des gens responsables, et que par conséquent, ils partagent cette information chez eux. Mais comme il y a sans doute des exceptions, nous ne pouvons tout de même pas aller directement à la maison ou chez le conjoint.

Le président: Merci.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Monsieur Sinclair, je dois admettre que les relations syndicales-patronales semblent être bonnes à Belle Téléphone, et pourtant je me demande parfois pourquoi et comment. Je songe à ce qui a été dit au sujet de votre régime de pension qui date de 1917 et qui n'a jamais été un régime à cotisations. Comment cela se fait-il, étant donné que vous mettez l'accent sur les relations avec vos employés, et le partage des problèmes au travail au cours de discussions avec eux.

[*Texte*]

Then I gather from your comment, and not disparagingly, but it is a pretty paternalistic approach to the employee—divulging only such information as you think is necessary and in his or her own interest and good. And the comment with respect to the long-term approach—in other words, you want that employee there for a long period of time.

May I ask the question, then, have you continued your non-contributory approach to your pension plan because of a desire for internal management, internal control, and keeping that employee for that long period of time? I am fixing that, Mr. Sinclair, to your recommended vesting period of 30 years.

Mr. Sinclair: And the specific question is related to whether or not we have considered . . .

Mr. Reid (St. Catharines): How, in this modern day and age, can we have a vesting period of 30 years before . . . What you have is a locked-in employee. It prevents a person's moving from Bell Canada to anywhere else, if he loses all his benefits.

Mr. Sinclair: If they move to Northern Telecom, that is a different story.

On the vesting, if the question, Mr. Reid, you are focusing on is the 30 and 5, I guess we agree unquestionably that the 45 and 10 is too extreme. We think 2 years is far too liberal. I guess we focus on the 30 and 5 not just as an interesting host of figures, but as our brief says, we look at the period of time that one earns a pension in the 35-to-40-year span. If one does arithmetic, then one says that 30 years is probably about the time, given a concept of both age and service, that those two features come together.

I do have to make one comment to some of your opening remarks. I do not accept the comment of paternalistic attitude towards the employees. I think that is quite different from a committed and concerned attitude, and we have dealt with our employees on that basis through time. The concept of big Ma Bell taking judicious care of all her employees to the extent that the employees have no say in the matter is just totally incorrect.

• 1230

Mr. Reid (St. Catharines): I do not want to get into an argument, because I said at the outset that the general perception of the employee-management relations is good. But then I raise the issue on the basis of the management of that pension fund. It is not jointly managed; in fact, you point out that it is internally managed, so the pension fund is completely in control of the employer, and there is no indication of change in that respect.

Mr. Sinclair: That is correct, sir.

Mr. Reid (St. Catharines): Then the pension plan you have, Mr. Sinclair, is 60 years of age with 20 years of service.

Mr. Sinclair: Yes, sir.

Mr. Reid (St. Catharines): Again, we have been faced with problems of portability, earlier vesting . . . In the ordinary marketplace, 10 years is too long. I am suggesting to you in all

[*Traduction*]

D'après ce que vous avez dit, et sans vouloir être désobligeant, il me semble que votre attitude à l'égard des employés est assez paternaliste: vous ne leur divulguez en effet que l'information qui vous semble nécessaire dans leur propre intérêt. Vous avez également parlé d'emplois à long terme, c'est-à-dire que vous vouliez que vos employés restent avec vous le plus longtemps possible.

Je vous demande si vous avez maintenu votre régime de pension sans cotisations et recommandé que la période de dévolution soit de 30 ans, par souci de gestion et de contrôle interne et pour garder vos employés le plus longtemps possible?

M. Sinclair: Vous me demandez si oui ou non, nous avons considéré . . .

M. Reid (St. Catharines): Comment, aujourd'hui, peut-on établir une période de dévolution à 30 ans avant que . . . Vous liez les mains à vos employés, puisqu'ils perdent toutes leurs prestations dès qu'ils quittent Bell Canada?

M. Sinclair: S'ils vont à *Northern Telecom*, c'est une autre paire de manches.

Monsieur Reid, si votre question sur la dévolution porte sur les 30 et 5, j'admets sans réserve que les chiffres de 45 et de 10 sont trop extrêmes. Par contre, deux ans, c'est beaucoup trop généreux. Nous avons proposé 30 ans et 5 ans, comme le dit notre mémoire, parce que nous nous sommes attachés à la période de temps pendant laquelle quelqu'un gagne une pension, c'est-à-dire entre 35 et 40 ans. Avec un peu de calculs, on constate que 30 ans est sans doute la durée raisonnable, si l'on tient compte de l'âge et de la durée du service.

Je voudrais reprendre une de vos remarques. Je n'accepte pas que vous nous accusiez d'attitude paternaliste à l'égard de nos employés. Cela n'a rien à voir avec la façon dont nous nous engageons à l'égard de nos employés et la façon dont nous nous sommes inquiétés de leur avenir. Il est tout à fait inexact de considérer notre Société comme étant une mère-poule s'occupant judicieusement de tous ses employés, à un point tel que ces derniers n'ont rien à dire.

M. Reid (St. Catharines): Je ne veux pas me quereller à ce sujet, puisque j'ai dit au début que les relations patronales-syndicales me semblaient bonnes. Mais c'est la gestion du fonds de pension qui m'a fait dire cela. Le fonds n'est pas géré conjointement, puisque vous avez dit vous-même qu'il était géré de façon interne, qu'il était entièrement entre les mains de l'employeur, et que vous n'aviez pas l'intention de modifier quoi que ce soit à cet égard.

M. Sinclair: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur Sinclair, votre régime prévoit donc une pension à l'âge de 60 ans après 20 ans de service.

M. Sinclair: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Il se pose encore une fois les problèmes de transférabilité, de dévolution obtenue plus tôt . . . Sur le marché du travail, 10 ans, c'est d'ordinaire trop long. Je

[*Text*]

fairness that you have been able to keep those persons on that basis of a long term because of the pension approach and a vesting period of 30 years because I cannot get any benefit unless I have been with you 20 years and reach the age of 60.

Mr. Sinclair: Mr. Hewitt wants to make a remark on that.

Mr. Hewitt: If I just might make a comment, I think it is important to appreciate the nature of the business when we are talking about how a particular pension plan has evolved. We are a very technical business, and when employees come with us we spend a lot of time and a lot of money training those people. We have a big investment in people, and we want to try to do everything we can to make sure that not only have we been able to attract good people at the outset but we are going to keep them and we are going to keep them for the long haul. We want it to be good for them and we want it to be good for us. That is in part why our pension plan has evolved and developed the way it is.

I might just comment, by the way, that, while you are correct, Mr. Reid—it is 60 and 20 years at the top—actually, as you go on up to 65, it becomes 65 and 15.

Mr. Reid (St. Catharines): Diminishing return.

Mr. Hewitt: It is diminishing, yes. But that, I think, is an important element in understanding, in the nature of our business and the context in which our plan has come about, how some of the things have evolved.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): May I just ask another follow-up to that? Having spent some time with part of your setup this summer, I understand just how much value you place on the employees and the amount of training that goes into them.

I think it is the 30-year age limit—not the 5 years, but the 30 years—that bothers me, because a goodly number of your employees, as I have said, are women. They are then placed at a disadvantage, really, to men in the overall system, in that yes, they can begin work for you at 21 or 22 and be in 5 years and want to stay in the company, but at age 28 they may decide to drop out to have a child. If you are saying you must be 30, there are going to be a number of women who would choose to have their children before that age still meeting the 5-year requirement, so in effect they do not really get a chance to get their . . . They might drop out for a number of years and come back into your company and have put in a fair amount of training and want to continue that work through to the end of the time they will be in the labour force, but they are going to be at a disadvantage with the male employee who comes in at 21 and works through and becomes age . . .

That is the kind of thing where I think systems plans have to have more flexibility to allow for the fact that there is an additional function which a woman performs and which is not yet performed by men.

[*Translation*]

vous dis en toute impartialité que vous avez pu garder ces gens à votre service aussi longtemps à cause de votre régime de pension et de la période de dévolution fixée à 30 ans, puisqu'il leur est impossible de toucher quelque prestation que ce soit à moins qu'ils n'aient été à votre service pendant 20 ans et qu'ils n'aient atteint l'âge de 60 ans.

M. Sinclair: M. Hewitt voudrait faire un commentaire.

M. Hewitt: Si vous me permettez, il est important de bien comprendre la nature de notre entreprise pour expliquer comment notre régime de pension a évolué. Notre entreprise est très technique. Nous devons consacrer beaucoup de temps et d'argent à former de nouveaux employés. Comme nous investissons beaucoup dans nos employés, nous voulons nous assurer d'abord de trouver des gens compétents, mais aussi que nous allons pouvoir les garder longtemps à notre service. Nous voulons que la formation leur serve et nous serve. Voilà pourquoi notre régime de pension a évolué en ce sens.

Monsieur Reid, vous avez raison de parler des 60 ans d'âge et des 20 ans de serive au maximum; mais si vous atteignez 65 ans, la durée de service est ramenée à 15 ans.

M. Reid (St. Catharines): Les prestations en sont réduites d'autant.

M. Hewitt: Réduites, en effet. J'ai voulu préciser cela pour que vous compreniez bien quelle est la nature de notre entreprise et quel est le contexte dans lequel notre régime a vu le jour et a évolué.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Me permettez-vous une autre question supplémentaire? Comme j'ai eu quelques contacts cet été avec votre entreprise, je comprends bien quelle importance revêtent pour vous les employés et la formation que vous leur donnez.

Ce qui me dérange, c'est votre limite de 30 ans, et non celle des 5 ans, puisque bon nombre de vos employés, je le répète, sont des femmes. Dans l'ensemble, elles sont donc désavantagées par rapport aux hommes, puisqu'elles peuvent commencer à travailler pour vous dès l'âge de 21 ou 22 ans, rester dans votre entreprise pendant cinq ans, puis décider à 28 ans d'arrêter quelque temps pour avoir un enfant. Si vous imposez cette limite de base de 30 ans, bon nombre de femmes qui décideront d'avoir leurs enfants avant d'avoir atteint cet âge, tout en ayant travaillé au moins 5 ans, ne pourront pas retirer leur . . . Si elles quittent la compagnie pour quelques années, reviennent, reçoivent de la formation et continuent jusqu'à l'âge de la retraite, elles seront désavantagées par rapport à l'employé masculin qui est entré au même âge de 21 ans et travaille sans arrêt jusqu'à la retraite . . .

D'après cet exemple, vous constaterez que les régimes doivent être plus souples pour tenir compte de cette fonction additionnelle de la femme que ne peuvent encore remplir les hommes.

[*Texte*]

Mr. Sinclair: Miss MacDonald, to a certain extent would not that problem exist no matter what age were given to the plan, be it 30 years of age or 25 years of age—to some extent?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, no. I think if you set the vesting at 5 years, I have no problem with that.

• 1235

Mr. Sinclair: I see. There is no wage limitation at all.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think you are still getting the same amount of training and response out of the person. But it is that other imponderable that causes some difficulty.

Mr. Sinclair: Mr. LeBel would like to have a wrod on that.

Mr. LeBel: Let us take the example of a woman who would join us, say, at 22 years of age and stay with us three years, until 25, and then go and have children. If she chose to return to Bell after having raised the children for four, five, or ten years, let us say, upon her return to the company, and after staying with us a minimum period of time, her prior service would be a bridge. So for example, if she were out of the workforce for, say, five years, and returned to us, her prior three years of service would get bridged upon her return, and then upon attaining five years—and by then she would be 30, obviously, because she left at 25—then she would be fully vested, like everybody else.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I see. That is different from some of the recommendations we have had from other companies.

Mr. LeBel: We already have those rules for bridging of service. They exist today, except they exist under the 45:10 rule, which is the current minimum legislation. But under a 30 years of age, 5 years of service scenario, our rules for bridging of prior service of the individual would continue to apply.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président. Ce ne sera pas tellement long car c'est une question de clarification.

La présentation a été très succincte, et je dirais même qu'elle l'a été un peu trop. Dans la version du mémoire présenté hier qui avait trait aux points saillants, j'avais bien lu mes notes en français, mais ce matin, M. Sinclair nous présente une toute nouvelle version que je n'ai qu'en anglais. Je serai donc obligée de référer à la version anglaise de ce matin, à la page 3, au dernier paragraphe.

Mr. Sinclair: Sorry, Mr. Chairman. I was not aware of anything we provided yesterday.

Mme Killens: Dans le mémoire principal, on avait joint un rapport succinct.

Mr. Sinclair: I am sorry.

Mrs. Killens: All right. This morning, then, the presentation on the bottm of page 3, where you say homemakers—whether

[*Traduction*]

M. Sinclair: Madame MacDonald, ne croyez-vous pas que le problème se présenterait toujours si l'on changeait l'âge de base du régime, de 30 ans à 25 ans, par exemple?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non. Si vous établissez la période de dévolution à 5 ans, je n'y verrai aucune objection.

M. Sinclair: Je vois. Sans limite de salaire aucune.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): L'employé reçoit la même formation et vous donne le même rendement. Mais c'est l'autre facteur impondérable qui pose une difficulté.

M. Sinclair: M. LeBel voudrait répondre.

M. LeBel: Supposons qu'une femme entre chez nous à 22 ans, travaille pour nous pendant trois ans, jusqu'à l'âge de 25 ans, puis se retire du service pour avoir des enfants. Si elle choisit de revenir chez Bell après les quatre, cinq ou dix ans passés à élever ses enfants, à son retour chez nous et après une période minimale de travail, ses années de service précédentes seraient combinées aux années de service actuelles. Donc, si cette femme devait se retirer du marché pendant cinq ans, puis nous revenir, ses trois premières années de service seraient combinées à ses années de service à son retour, jusqu'à ce que après cinq ans—c'est-à-dire à l'âge de 30 ans, elle ait droit à la dévolution totale comme tous les autres employés.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vois. Votre proposition diffère des recommandations que nous avons entendues d'autres entreprises.

M. LeBel: Les règles de combinaison des années de service existent déjà en vertu de la formule 45-10 qui est la base actuelle de par la loi. Mais la règle de combinaison des années antérieures de service s'appliquerait toujours en vertu du régime des 30 ans d'âge et des cinq années de service.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Le président: Madame Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman. It is just a matter of clarification.

The presentation seemed to me a little bit too succinct. I did read in French yesterday's version of the brief dealing with highlights; however, Mr. Sinclair brought us this morning a new version that is only in English. So I will refer to this morning's English version, page 3, last paragraph.

M. Sinclair: Monsieur le président, je suis désolé, mais je ne savais pas que nous avions distribué quoi que ce soit hier.

Mrs. Killens: There was a succinct report joined to the main brief.

M. Sinclair: Je m'en excuse.

Mme Killens: C'est bien. Dans l'exposé de ce mémoire, au bas de la page trois, vous dites que les personnes au foyer . . .

[*Text*]

I do not read English properly or whether the sentence is complete or not complete, I am not too sure. It says:

> Homemakers' needs, rather than being included in CPP, should be addressed through OAS and GIS; spouse's survivor benefits, child rearing drop-out, and extended coverage of part-time workers.

Mrs. Killens: I do not understand what you mean.

Mr. Sinclair: I suspect what we are suffering from is that these notes were prepared for me to talk from. They were not prepared in a sort of global text. The purpose of providing them was simply to assist. If I have confused you, I do apologize. One would need to go to the full text, and you will find the proper wording. This was meant to be an abbreviated version only, just to highlight things. I apologize if it has confused.

Mrs. Killens: So I presume you are in accordance with the child-rearing dropout provisions we now have, and I understand spousal survivor benefits as well. I think you said you already had your part-time coverage.

Mr. Sinclair: That is correct.

Mrs. Killens: I do not expect we can change your mind, anyway. You seem to be very categorical about your point of view. We are looking for ways of covering the homemakers, but we do not find the answer in your brief.

Thank you very much.

The Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: If I could clarify two questions, there was reference, I think, to the updating being formal; a formal updating of benefits to take account, to some extent, of inflation. I have been looking at appendix A and trying to understand fully what it is telling us. I guess in part appendix A reflects, if I understand correctly, the fact that the benefits from your plan are integrated with the benefits from the public plans, so the degree of updating which is reflected in appendix A takes into account the fact that the public plans are indexed as well as the fact that the employer's slice, the private plan slice, of the benefits is updated in some formal way as well.

• 1240

I guess I have two questions flowing out of this. First, is that a correct understanding of what is happening in appendix A? Second, could you tell me a little bit more about the formal adjustment procedure which is involved in the indexing or updating?

Mr. LeBel: Yes, you are correct in reading appendix A and saying the global percentage replacement of the Consumer Price Index shown there does reflect the fact that our private plan integrates the Canada Pension Plan benefits, and those being fully indexed to CPI obviously influence the degree to which we have globally replaced the increase in the Consumer Price Index. That is the first part of your question.

[*Translation*]

Je ne sais si c'est parce que je ne lis pas bien l'anglais ou parce que la phrase n'est pas complète. Je cite:

> Il faudrait répondre aux besoins des personnes au foyer par l'intermédiaire de la PSV et du SRG, plutôt que par le RPC; les prestations de survivant du conjoint, l'exclusion pour élever des enfants, et une meilleure assurance des travailleurs à temps partiel.

Mme Killens: Je ne comprends pas.

M. Sinclair: Le problème, c'est que les notes dont vous parlez ont été préparées pour m'aider dans mon exposé oral, et n'ont pas été préparées dans un contexte global. Si elles ont semé la confusion chez vous, je vous prie de m'en excuser. Il faudrait se rapporter au texte complet pour trouver la phrase correcte. Ce que vous avez entre les mains n'est qu'une version abrégée qui donne les points saillants. Veuillez nous excuser de cette confusion.

Mme Killens: J'imagine, dans ce cas, que vous souscrivez aux dispositions d'exclusion pour élever les enfants ainsi qu'aux prestations de survivant pour le conjoint. Vous avez dit avoir déjà une assurance pour le temps partiel.

M. Sinclair: C'est exact.

Mme Killens: Je ne m'attends pas à ce que nous vous fassions changer d'avis. Vous êtes trop catégoriques. Nous, nous cherchons à protéger les personnes au foyer, mais votre mémoire n'en parle pas.

Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: Permettez-moi deux précisions. On a parlé, me semble-t-il, d'une mise à jour officielle des prestations pour tenir compte de l'inflation. J'essaie de bien comprendre ce que dit l'Annexe A. Si je ne me trompe pas, d'après l'Annexe A, les prestations de votre régime sont intégrées aux prestations des régimes publics: ainsi, la mise à jour de l'Annexe A tient compte, d'une part, du fait que les régimes publics sont indexés, et d'autre part, du fait que la part de l'employeur, ou la part des régimes privés, sont mises à jour également de quelque façon.

Je crois que j'ai à vous poser deux questions qui découlent de cela. Tout d'abord, est-ce que nous avons bien interprété ici ce que nous trouvons dans l'annexe A? En deuxième lieu, pourriez-vous me donner plus de précisions sur la procédure de rajustement utilisée lors de l'indexation ou de la mise à jour?

M. LeBel: Oui, vous avez raison, vous avez bien compris ce qu'il y avait dans l'annexe A en indiquant que le remplacement de l'ensemble du pourcentage de l'indice des prix à la consommation indiqué ici reflète le fait que notre régime privé de pension intègre les prestations du Régime de pensions du Canada; puisque ces prestations sont totalement indexées à l'indice des prix à la consommation il n'y a pas de doute que ceci se traduit par la mesure dans laquelle nous avons de façon globale remplacé l'augmentation liée à l'indice des prix à la

[*Texte*]

The second part is, as indicated in Mr. Sinclair's earlier remark, the company has used at least three means of periodically adjusting the pensions in payment. First, there is a formal cost-of-living provision in our pension plan, which is pegged to the pension index.

Mr. Dobell: Is that the full index, or is that capped in some way?

Mr. LeBel: No, it is capped at 2%.

Mr. Dobell: At 2%.

Mr. LeBel: At 2%. In addition to that, we have used a series of pension improvements over the years. As Mr. Hewitt indicated earlier, we have a defined benefit plan, and the formula back some years ago was a 1%-per-year-of-service formula. It was later improved to 1.1% to 1.3% and eventually to 1.5%. Every time we made those improvements, we applied the new formula to the then existing pensioners.

Third, since 1979 our board of directors has been consistently every year approving special adjustments. So those three means combined have produced, in addition to the full indexation of CPP, the results you see in Appendix A.

Mr. Dobell: Thank you very much. Could I just follow up with one question we have been asking on this same topic?

On the treatment of those who have left the plan and moved elsewhere, the vested deferreds or the terminated employees, have you had a uniform practice with any updating of those vested deferred pension claims along with the retirees, in effect? Along with the pensions and pay, is there any updating of the terminated deferreds?

Mr. Sinclair: Just to clarify, that is a person who has left and has vested at 45 and 10 under the current scenario.

Mr. Hewitt: And is now receiving a deferred annuity. The question is whether or not that deferred annuity is adjusted by some index formula.

Mr. Dobell: Or may not be receiving it as yet, but holds the claim for a deferred pension.

Mr. LeBel: No, there has not been the same degree of adjustment as there has been with pensions. There is a cost of living built into our deferred annuities, but we have not used quite as extensive a series of means as we have with pensions and payment.

[*Traduction*]

consommation. Voilà ce qui en est pour la première partie de votre question.

Quant à la deuxième partie de votre question, comme la remarque précédente faite par M. Sinclair l'indique, la compagnie s'est servie de trois outils pour rajuster périodiquement les paiements faits en vertu des pensions. Tout d'abord, notre régime de pensions prévoit officiellement une disposition pour le coût de la vie, en rapport avec l'indice des pensions.

M. Dobell: S'agit-il d'une indexation totale ou y a-t-il une limite établie quelque part?

M. LeBel: Non, la limite est établie à 2 p. 100.

M. Dobell: À 2 p. 100?

M. LeBel: Oui. En plus, nous avons pris au cours des années un certain nombre de mesures pour améliorer la pension. Comme M. Hewitt l'a indiqué plus tôt, notre régime est celui de la retraite à prestations déterminées, et la formule que nous avions il y a plusieurs années consistait en l'augmentation de 1 p. 100 par année de service. Ceci a été amélioré plus tard en fournissant 1.1 à 1.3 p. 100 puis en fin de compte 1.5 p. 100. Chaque fois que nous avons apporté ces améliorations, nous avons donné le bénéfice de cette nouvelle formule à ceux qui avaient déjà pris leur retraite.

En troisième lieu, depuis 1979, notre conseil d'administration a chaque année approuvé des rajustements spéciaux. Par conséquent, ces trois façons de procéder combinés ont fourni, outre l'indexation totale du Régime de pensions du Canada, les résultats que vous pouvez voir à l'annexe A.

M. Dobell: Merci beaucoup. Puis-je simplement continuer dans cette ligne en posant une question que nous avons déjà posée à ce même sujet?

Pour traiter du cas de ceux qui ont quitté l'entreprise et déménagé ailleurs, est-ce que vous avez établi une façon uniforme de mettre à jour ces pensions différées pour ceux qui ont pris leur retraite plus tard, mais qui entre-temps avaient quitté l'emploi de votre compagnie pour aller ailleurs et qui avaient des intérêts acquis dans votre régime, ou pour les employés qui avaient des intérêts acquis, mais qui avaient quitté votre service? Est-ce que, outre les pensions et les salaires, vous faites une mise à jour de ces prestations différées pour ceux qui ont quitté le service?

M. Sinclair: Pour clarifier la question, il s'agirait, par exemple, qu'une personne qui aurait quitté la compagnie, mais qui aurait des droits acquis à 45 ans pour une période de 10 ans selon le scénario actuel.

M. Hewitt: Et qui recevrait une rente différée. La question serait de savoir si oui ou non cette rente est rajustée en tenant compte d'une formule d'indexation.

M. Dobell: Ou du cas d'une personne qui ne reçoit pas encore cette rente, mais a un droit à une pension différée.

M. LeBel: Non, ces personnes n'ont pas droit aux mêmes avantages de rajustement que ce que nous avons fourni dans le cas des pensions. Dans nos rentes différées nous avons intégré une indexation du coût de la vie, mais nous n'avons pas fourni

[*Text*]

Mr. Dobell: Thank you.

If I could turn to one other subject which might turn out to be quite central, you have had some discussion of it already, but I wanted to clarify, if you like, what the boundaries are. Because there has been so much reference to the reliance on informed choice and voluntary adjustment in the contracting for a defined benefit plan, the question of disclosure to underlie informed choice becomes quite central. If I understood you correctly, you had no problem with the disclosure to the individual of a statement indicating what that individual would receive. You had reservations about a disclosure which would go to the point of revealing an investment strategy and the management of the plan.

A Witness: Exactly.

Mr. Dobell: In between those two, there is a question of whether or not you would have any problem with access to the actuarial report and the assumptions on which the contributions of the employer are calculated. Does your concern stop short of that kind of information, or would it include that kind of information?

• 1245

Mr. Sinclair: I guess, Mr. Chairman, I would refer back to Mr. LeBel's comments as to how we would deal with the union. But to keep the answers short and terse, I do not think I would have a problem going to that degree. I would not want ever to leave our employees or anyone else with the feeling that there is a great deal of secrecy attached to the plan. It is a matter of where, and as André has pointed out, in our dealings with the union we talk to them about where the plan stands and so on, so that they have a good understanding of it. I think the short and quick answer is, probably not too much difficulty in going as far as you would have suggested.

Mr. Hewitt: If there is a genuine need to do that type of thing, then we would see it and agree to respond to the need. I think our concern lay in the area that in the effort to try to make sure that everything anybody might ever want would be available we were going to be providing the full documentation that would go into areas that just were not going to be useful or indeed could get into some areas we would prefer to keep on a confidential basis.

The Chairman: The reason this sort of flurried activity took place here, for which I must apologize, is we are using the Bell Telephone lines between here and Ottawa. We are still under some degree of confusion, of course. The vote on closure this afternoon—I have no idea whether or not they require my body, or their bodies, or whose bodies.

Mr. Sinclair: Understood, Mr. Chairman. As long as you are using our facilities, Mr. Chairman, we could hardly complain.

[*Translation*]

autant davantages que pour ceux qui continuaient à cotiser aux pensions ou à recevoir des prestations de pension.

M. Dobell: Merci.

Si vous le permettez, je passerai maintenant à un sujet qui est tout à fait essentiel, vous en avez d'ailleurs déjà discuté, mais j'aimerais en connaître les limites. On a déjà si souvent fait allusion au fait qu'on s'est basé sur un choix éclairé et un rajustement facultatif dans le cas où on passait contrat pour obtenir un régime de prestations défini, il n'y a donc aucun doute que la question de divulgation qui soustend le choix est essentielle. Si j'ai bien compris, vous n'aviez pas d'objection à communiquer à une personne un état de ce qu'elle recevrait. Mais vous aviez des réserves lorsqu'il s'agissait de dévoiler des renseignements qui permettraient de révéler une stratégie d'investissement et la gestion du régime.

Un témoin: Très exactement.

M. Dobell: Mais entre ces deux extrêmes, il s'agirait de savoir si oui ou non vous permettriez l'accès au rapport actuariel, si vous permettriez de fournir des renseignements sur les hypothèses à partir desquelles les contributions de l'employeur sont établies. Est-ce que vous fourniriez, oui ou non, ce genre de renseignement?

M. Sinclair: Je suppose, monsieur le président, que je pourrais vous renvoyer aux commentaires faits par M. LeBel sur la façon de traiter avec le syndicat. Mais pour répondre de façon concise et succincte, je ne crois pas que ce problème crée autant de difficultés que vous pourriez le supposer. Je ne voudrais pas que nos employés ou que d'autres aient l'impression que tout ce qui se rapporte au régime tombe sous un très grand secret. Pour nous, comme André l'a fait remarquer, dans nos pourparlers avec le syndicat, nous discutons de la nature du régime, de sa situation; nous donnons donc au syndicat une bonne idée de ce qui se passe. Je crois qu'on peut répondre que nous irions sans trop de difficultés aussi loin que ce que vous avez proposé.

M. Hewitt: S'il est vraiment nécessaire d'agir ainsi, je crois alors que nous irions jusque là. Je crois que notre préoccupation, c'est si c'est nécessaire, de fournir tous les renseignements utiles pour le bien de la personne, mais nous ne voudrions pas entrer dans les domaines inutiles ou nous préférerions réellement rester confidentiels.

Le président: Je regrette qu'ici il y ait eu un peu de remue-ménage, mais je m'en excuse, car ceci résulte de l'utilisation des lignes téléphoniques entre ici et Ottawa. Il y a toujours un peu de confusion naturellement parce qu'il y a un vote de clôture cet après-midi et je ne sais pas si on a besoin que je sois présent ou si on a besoin que des membres du Comité ici soient présents ou de qui on a besoin.

M. Sinclair: D'accord, monsieur le président. Du moment que vous utilisez vos installations, monsieur le président, nous n'avons aucune raison de nous plaindre.

[*Texte*]

The Chairman: Can I wish you the best of luck on your next trip before the regulatory agencies . . .

Mr. Sinclair: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: We appreciate the time spent on a very excellent brief to the committee.

Mr. Sinclair: Thank you, Mr. Chairman, ladies and gentlemen.

The Chairman: I adjourn this meeting to the call of the Chair.

[*Traduction*]

Le président: Puis-je vous souhaiter bonne chance pour votre prochain voyage pour comparaître devant tous ces organismes de réglementation . . .

M. Sinclair: Merci, monsieur le président.

Le président: Nous devons vraiment vous remercier pour tout ce temps que vous avez consacré pour nous fournir cet excellent mémoire.

M. Sinclair: Merci, monsieur le président, mesdames et messieurs.

Le président: La séance est levée.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Members of the committee, we will now resume our hearings. This afternoon I welcome the Financial Executives Institute as our first witness. I gather Mr. Kenneth Smith is chairman of that group, and would ask that he introduce his colleagues. We have a time limitation, of course, so perhaps you would give a short summary of your brief, if that is possible, and then open yourselves to questions. We would appreciate that.

I now understand that the group's Vice-Chairman, Mr. George Henthorn, will speak first.

Mr. George Henthorn (Vice-Chairman, Financial Executives Institute of Canada): Fine, I shall do that, Mr. Chairman.

The Financial Executives Institute of Canada appreciates this opportunity to review with the task force some of the issues relevant to the public debate on pension reform. My name is George Henthorn. I am Vice-Chairman of FEI Canada, and Vice President, Comptroller and Treasurer, Bell Canada. With me are Cecil C. White, Chairman, FEI Canada Employee Benefits Committee, and Vice-President, Metropolitan Life Insurance Company; William E. Hewitt, member of the FEI Canada Employee Benefits Committee and Manager, Pension Investments, Imperial Oil Limited; also Kenneth H. Smith, President, FEI Canada.

As you may be aware, FEI Canada consists of approximately 1,200 senior policy-making financial officers, representing more than 700 major corporations broadly dispersed throughout all provinces of Canada. FEI Canada, in addition to providing programs to meet the professional needs of its members, also responds to public issues having significant impact upon the business environment in Canada.

FEI Canada has maintained significant involvement in pension issues for many years. This presence has recognized the growing importance of formal retirement income programs and the need for responsible measurement, understanding and disclosure of the inherent costs and funded positions. It has conducted, for example, an in-depth biennial survey of pension plans in the private sector for a number of years; it has

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le vice-président (M. Dantzer): Membres du Comité, nous reprenons les audiences. Cet après-midi, nous accueillons d'abord l'Institut des cadres financiers du Canada. M. Kenneth Smith, qui en est le président, voudra bien nous présenter ses collègues. Comme nous sommes limités dans le temps, vous voudrez peut-être résumer brièvement votre mémoire, avant de répondre à nos questions, si cela vous convient.

Je crois savoir que le vice-président de l'Institut, M. George Henthorn, prendra d'abord la parole.

M. George Henthorn (vice-président, Institut des cadres financiers du Canada): Très bien, monsieur le président.

L'Institut des cadres financiers du Canada est heureux de revoir avec le Comité certains des grands points du débat public sur la réforme des pensions. Je me nomme George Henthorn, je suis vice-président de l'Institut et vice-président, contrôleur et trésorier de Bell Canada. M'accompagnent aujourd'hui Cecil C. White, président, Comité des prestations aux employés de l'Institut, et vice-président de la compagnie d'assurance-vie Métropolitaine; William E. Hewitt, membre du Comité des prestations aux employés de l'Institut et gérant des investissements de pension à *Imperial Oil*; et Kenneth H. Smith, président de l'Institut des cadres financiers du Canada.

Vous savez peut-être que l'Institut regroupe environ 1,200 administrateurs de divers organes de direction financière représentant plus de 700 grandes sociétés dispersées dans toutes les provinces canadiennes. En plus de mettre en oeuvre des programmes qui répondent aux besoins professionnels de ses membres, l'Institut s'intéresse également aux grandes questions de l'heure qui influent considérablement sur la collectivité des gens d'affaires canadiens.

L'Institut s'intéresse de très près au domaine des pensions, et cela depuis plusieurs années. Ainsi, il a pu constater l'importance grandissante des programmes officiels de revenus de retraite, ainsi que le besoin d'en mesurer avec exactitude, d'en comprendre et d'en rendre publics les coûts inhérents et leur situation financière. Depuis plusieurs années, l'Institut mène une enquête approfondie sur les régimes de pension dans le

[*Text*]

published a research study on the circumstances of pensions in Canada entitled *Canada at the Pension Crossroads*, and has been instrumental in the formation and continuation of the Business Committee on Pension Policy.

You have had extensive discussion with representatives of the BCPP. We are part of that consensus and, in all material respects, support the research findings and the policy positions taken by the BCPP in their submission. These are delineated in our brief—in some instances accompanied by a supplementary explanation of our rationale—and we are prepared to answer questions on any of the specific proposals. However, in your presence we would like to focus on two fundamental aspects of the pension debate: responsibility for providing income on retirement, and financing such income.

With changing lifestyles in the 20th century there has been a progressive shift in responsibility for provision of income during retirement from the extended family to that of the individual, the employer, and the government. At the turn of the century there was little mobility. Average retirement years were much shorter. Older persons contributed what they were able. In consequence, the burden on younger family members was relatively small. However, in more recent years the extended family has become fragmented, individual expectations of retirement income and lifestyles are much higher, and in consequence individual planning and saving for retirement are now essential.

Accordingly, we believe the primary responsibility for providing income during retirement years lies with the individual, as is the case during working years. We concur in the report of the Royal Commission on the Status of Pension in Ontario, which states that:

> . . . self reliance should be encouraged . . . our society should not reach a state of over-insurance where individual effort seems futile or unrewarding.

• 1405

Individuals should have freedom of choice with regard to lifestyle, the timing of provision for retirement, and the funding vehicles for such provision. It should also be recognized that there are many ways of providing income during retirement, other than through a formal pension or savings plan or by income transfer through taxation.

Public and private employers facilitate provision for retirement income through sponsoring efficient group pension plans. The level and pattern of contributions and benefits of these plans have evolved over time in accordance with the changing priorities of employees and employers. Each plan is part of a total integrated compensation and benefit package tailored to employer and employee priorities. Accordingly, standards should permit an appropriate degree of flexibility in

[*Translation*]

secteur privé, et cela tous les deux ans. L'Institut a publié les résultats de ses recherches sur les pensions au Canada sous le titre: «Les pensions au Canada à la croisée des chemins», et a aidé à la formation et au maintien du Comité des gens d'affaires sur la politique des pensions.

Vous avez déjà beaucoup discuté avec les représentants du Comité des gens d'affaires. Nous sommes de ceux qui appuient essentiellement les conclusions et les prises de position mises de l'avant par le Comité des gens d'affaires dans leur mémoire. Notre position à nous est décrite dans notre mémoire et est parfois accompagnée d'une explication supplémentaire. Nous sommes maintenant prêts à répondre à toute question posée au sujet de nos propositions précises. Cependant, nous aimerions nous concentrer sur deux aspects fondamentaux du débat sur les pensions, c'est-à-dire la responsabilité de prévoir un revenu pendant la retraite et le financement de ce revenu.

Le style de vie a changé au cours du 20e siècle, et on a vu de plus en plus la responsabilité de prévoir un revenu de retraite passer de la famille élargie à la personne prise individuellement, à l'employeur et au gouvernement. Au début du siècle, la mobilité était quasi inexistante, la durée de la retraite était en moyenne beaucoup plus courte, et les personnes âgées contribuaient ce qu'elles pouvaient au revenu familial. En conséquence, le fardeau financier sur les épaules des membres plus jeunes de la famille était relativement faible. Récemment, par contre, la famille élargie s'est fragmentée, et les gens s'attendent à avoir un revenu et un style de vie de retraite beaucoup plus élevé: conséquemment, la planification et les épargnes individuelles en vue de la retraite sont maintenant essentielles.

Nous sommes donc d'avis que la responsabilité première de prévoir un revenu pendant la retraite repose auprès du particulier, tout comme ce dernier a la responsabilité de gagner un revenu avant la retraite. Nous souscrivons à ce que dit le rapport de la Commission royale d'enquête de l'Ontario sur le statut des pensions:

> . . . il faut encourager l'indépendance . . . notre société ne doit pas en venir au point où ses citoyens sont surassurés, tandis que leurs efforts individuels sont considérés comme futiles et ne sont pas récompensés.

Les particuliers devraient pouvoir choisir librement leur style de vie à la retraite, le moment où ils se mettront à la retraite et la façon dont ils financeront leur retraite. N'oublions pas non plus qu'il existe diverses façons d'aller chercher un revenu au cours de la retraite, autres que par l'intermédiaire d'un régime d'épargne ou de retraite officiel ou par des virements fiscaux de revenus.

Les employeurs publics et privés aident à prévoir ce revenu de retraite en parrainant des régimes de pensions collectifs très efficaces. Les niveaux et modes de cotisation et de prestation de ces régimes ont changé avec le temps, conformément avec les nouvelles priorités des employés et des employeurs. Chaque régime fait partie d'un programme d'ensemble qui intègre indemnités et prestations et qui correspond aux priorités des employeurs et des employés. Ainsi, les régimes de pensions

[*Texte*]

pension plan dsign in combination with the compensation and benefit package.

The most important role of government, we believe, in the process of accumulation of income for retirement purposes is deferral of income taxes on moneys set aside for such purposes until paid out as income during retirement. The present tax incentives for retirement income are reasonable in principle, but an upgrading of statutory limits is overdue. Tax deferral greatly facilitates retirement income objectives through individual and associated employer programs.

The federal government has also effected, through direct taxation, a universal retirement benefit, OAS, and along with the Quebec government has mandated an employment-related program—that is, the Canada Pension Plan/Quebec Pension Plan, financed by a pay-roll tax. Of necessity, CPP/QPP costs or taxes, even at current benefit levels, will rise substantially as the projected aging of the population occurs and the ratio of active to retired workers diminishes.

Retirement income financing generally falls into two categories—the setting aside of current income for later disbursement, and the transfer of current income by taxation. Government plans, namely CPP, QPP, OAS, GIS and provincial supplements, are financed by income transfer through taxation. Benefits in these arrangements give priority to entitlement rather than to earnings. All have built-in escalation features. Additional major increases in cost will rise as the CPP/QPP program matures. All these programs, as presently administered, pay for present benefits, but do not recognize currently contracted future obligations, and thus may be said to be accumulating a negative legacy for future generations.

Individual plans such as the Registered Retirement Savings Plan, the Deferred Profit-Sharing Savings Plan, and the Employer-Registered Pension Plan in the private sector and, to some extent, in the public sector, set aside funds for future disbursement of benefits directly related to earnings. The employment of these funds provides substantial investment capital for economic growth and the maintenance of jobs; thus, it constitutes a positive legacy for future generations.

In short, we suggest: (1) the growth and evolution of employer pension plans should be permitted to continue in harmony with the changing priorities in compensation benefit packages; (2) administered pension policy should recognize mobility trends in the workforce; (3) monetary, fiscal, and general government policy should be such as to minimize inflation, not lock it into future costs.

[*Traduction*]

devraient être suffisamment souples pour qu'ils puissent se combiner aux programmes d'indemnités et de prestations.

Le rôle le plus important du gouvernement, à notre avis, dans ce processus de cumul du revenu à des fins de retraite, c'est de reporter l'impôt sur le revenu et de le mettre de côté en attendant qu'il soit versé comme revenu de retraite. Les dispositions fiscales qui incitent actuellement les gens à investir pour leur retraite sont en principe raisonnables; cependant, il y a longtemps que l'on aurait dû relever les limites prévues par la loi. Le report des impôts permet d'atteindre beaucoup plus facilement les objectifs de revenu de retraite à l'aide des programmes individuels et des programmes d'employeurs.

Le gouvernement fédéral a également mis en oeuvre, par contribution directe, un régime de prestations de retraite universel, la pension de sécurité de la vieillesse, et conjointement avec le gouvernement du Québec, a ordonné le financement par impôt à déduire des salaires, d'un programme rattaché à l'emploi, c'est-à-dire le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. Les coûts du RPC et du RRQ, même au niveau actuel de prestations, ne pourront qu'augmenter substantiellement, étant donné que la population continue de vieillir et que le rapport des travailleurs actifs aux retraités diminue.

Le financement du revenu de retraite se divise en deux catégories: la mise de côté du revenu actuel afin qu'il soit payé plus tard, d'une part, et le virement du revenu actuel par l'intermédiaire de l'impôt, d'autre part. Les régimes gouvernementaux, notamment le RPC, le RRQ, la PSV, le SRG et les programmes provinciaux de prestations supplémentaires sont financées par virement fiscal du revenu. En vertu de cette entente, les prestations sont fixées en fonction de ce à quoi vous avez droit plutôt qu'en fonction de ce que vous avez gagné. Tous les régimes sont indexés. Au fil de la maturation des programmes du RPC et du RRQ, les coûts augmenteront considérablement. En effet, tous ces programmes, tels qu'administrés actuellement, peuvent défrayer les prestations actuelles, mais ne reconnaissent pas les obligations futures contractées aujourd'hui, ce qui revient à accumuler un héritage négatif pour les générations qui nous suivront.

Les régimes individuels, tels que le régime enregistré d'épargne-retraite, le régime de participation des employés aux bénéfices et le régime de retraite de l'employeur, dans le privé et dans le public, mettent de côté des fonds qui serviront à payer plus tard les prestations établies proportionnellement aux gains. Ces fonds servent de capital d'investissement d'importance et permettent la croissance économique et le maintien des emplois; ils constituent ainsi un héritage positif pour les générations futures.

En conclusion, nous suggérons ceci: (1) la croissance et l'évolution des régimes de pensions de l'employeur devraient se poursuivre en harmonie avec le changement des priorités des programmes de rémunération par prestations; (2) la gestion d'une politique sur les pensions doit reconnaître les diverses tendances de mobilité sur le marché du travail; (3) les politiques monétaires, fiscales et générales du gouvernement devraient minimiser l'inflation plutôt que de l'enfermer dans les coûts prévus.

[*Text*]

Finally, retirement income programs which are dependent on income transfers through taxation should not be expanded.

That is our statement, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Henthorn. I think the task force would like me to extend our gratitude to you for the work you have done in the pension field and, particularly, for the work you have done setting up the Business Committee on Pension Policy. Of course, you realize that we have had many meetings with them, and undoubtedly they have been of great benefit to us.

• 1410

You have outlined a very reasonable position, but you have not solved all the problems we have nor have you even addressed all of them. One of our main problems is pensions for those people who drop through the Canada Pension Plan screen, as it were. I am talking about people who find difficulty—low employment; I am talking about women who are not employed; I am talking about homemakers; I am talking about people unemployed for long periods of time; I talking on behalf of the part-time workers—that sort of thing. That is where we are having our greatest difficulty. Did you address those problems at all?

Mr. Cecil G. White (Chairman, FEI Canada Employee Benefits Committee, Vice-President, Metropolitan Life): Mr. Chairman, I think we have to take those categories one at a time. It seems to me you are raising quite a number of questions by reciting the categories. I think you said low-paid workers; you had homemakers and you had part-time workers. Any others?

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mrs. Killens will probably add a few more.

Mrs. Killens: Yes, such as in the northern communities where there is no wage. They work the land; there is a land economy, and they would like to pay in. The Indians do not pay any taxes; they would like to pay in. Women would like there to be ways and means for paying in.

Mr. White: Just quickly, looking at those groups, I would break them down basically into two categories: the homemakers, and the people in the northern communities that you speak of. I put them in a category because they do not have occupations that are wage-related, therefore I sympathize with the idea that provision should be made for their retirement. I am entirely in sympathy with that. I merely would suggest to you that perhaps the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan is not the proper way to do it.

It was intended, when Canada put in the Old Age Security Act in 1950, that when everybody in Canada reached 65, just by dint of being that age and having lived here the required number of years, they would receive a pension. That is one of the beauties of a universal pension arrangement: that everybody is covered. One disadvantage of that is, of course, that it can be very, very expensive. But if you think of that universal

[*Translation*]

Enfin, il ne faudrait pas élargir les programmes de revenus de retraite qui dépendent de virements fiscaux du revenu.

Voilà pour notre exposé, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Henthorn. Le groupe d'étude voudrait vous remercier pour l'excellent travail que vous avez accompli en matière de pensions et, tout particulièrement, pour avoir mis sur pied le Comité des gens d'affaires sur une politique des pensions. Vous savez que nous avons rencontré ce dernier à maintes reprises, et que ces échanges nous ont été sans aucun doute très bénéfiques.

Votre position est très raisonnable; cependant, vous n'avez pas résolu tous nos problèmes, et vous ne vous êtes même pas attardés à tous. L'une des plus grandes difficultés, c'est d'aller chercher ceux que n'atteint pas le Régime de pensions du Canada, c'est-à-dire ceux qui sont rarement employés, les femmes sans emploi, les personnes au foyer, les chômeurs de longue date, les travailleurs à temps partiel. Ce sont eux qui nous causent le plus de soucis. Vous êtes-vous penchés sur ces cas?

M. Cecil G. White (président, Comité des prestations des employés de l'Institut des cadres financiers du Canada, vice-président, la Métropolitaine): Monsieur le président, il faut étudier ces catégories l'une après l'autre. Vous avez soulevé dans mon esprit un bon nombre de questions: vous avez parlé des petits salariés, des personnes au foyer et des travailleurs à temps partiel. En ai-je oublié?

Le vice-président (M. Dantzer): M^me^ Killens en aura sans doute d'autres à vous donner.

Mme Killens: En effet, il y a les travailleurs dans les agglomérations du nord qui ne reçoivent pas de salaire: Ils cultivent la terre, ce qui représente une économie agraire, mais cela ne leur permet pas de contribuer à un régime de pensions. Les Indiens ne paient pas d'impôt et ne contribuent donc pas non plus. Les femmes aimeraient bien que l'on trouve des façons, pour elles, d'y contribuer.

M. White: À vous écouter énumérer ces groupes, je les diviserais en deux catégories: les personnes au foyer, d'une part, et les habitants des communautés septentrionales, d'autre part. Tous ces travailleurs sont dans la même situation, puisqu'ils n'occupent pas d'emploi rémunéré; par conséquent, il faut prévoir pour eux un revenu de retraite. Je suis tout à fait d'accord avec cette intention, mais je prétends que le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes de Québec ne sont pas nécessairement les outils appropriés.

En 1950, lorsque le Canada a adopté la Loi sur la sécurité de la vieillesse, il était prévu que quiconque atteignait l'âge de 65 ans et avait vécu un certain nombre d'années au Canada recevrait une pension. L'une des merveilles d'une pension universelle, c'est que tout le monde est assuré d'une pension. L'un des désavantages, d'autre part, c'est que cela peut coûter très cher. Ce seuil universel, qui est au même niveau depuis

[*Texte*]

floor, which might well be increased at this time—it has been fixed for quite a long time—and if you couple with it the Guaranteed Income Supplement, which you are all familiar with, to the extent that the universal floor does not cover everybody in those groups you speak of adequately, surely you can target more money to the ones who really need it—I mean in terms of lack of income through the Guaranteed Income Supplement. Just here at this meeting, that to me would be the way to go for those groups.

Now, for the low-paid people and the part-time workers—well, providing they are over the threshold—and the threshold is quite low in the Canada Pension Plan—again, the task force probably remembers it more specifically than I do—I think I would be correct to say that almost all the low-paid workers would qualify for the Canada Pension Plan, and the part-time workers, too. And more and more of the part-time workers, particularly, are qualifying for registered pension plans set up by employers. So I would put those two in the second category I spoke of; and they, of course, do qualify for the Old Age Security pension, just as everybody else does. So they would get the Old Age Security pension, some Canada Pension Plan, and some of them, at least, would get a pension through registered pension plans.

Now, can we extend registered pension plans to cover more part-time workers? Certainly we wish to; we are trying hard to. One message I would like to leave with the task force this afternoon is this. The great pension debate in Canada has been going on for at least five years, to my knowledge. I have been involved in it for five years. The expansion of coverage under pension plans, both for part-time and for full-time workers, was progressing up until about 1979 or 1980, and then, if you look at the statistics, it seemed to come to a halt. There has been very little expansion since those years. One of the primary reasons is that with the Sword of Damocles hanging over everybody's head in the private sector, and particularly for smaller employers, where most of the gaps are, they do not know what the government is going to do as a result of pension reform, and so they are not prepared to commit themselves to a pension plan until they do know. As long as they do not have a pension plan, unless you mandate coverage, they feel they are home free; they are out in the clear. So we have men out in the field every day of the week trying to sell pension plans. And it is a very tough thing to do, as long as pension reform is hanging over our heads.

• 1415

Now the message I would like to leave with you is this. Whatever it is the governments—and I use that collective because the provinces are involved too—whatever it is you are going to do, please do it promptly. In other words, let us not wait until 1987 or 1986 or even 1985. Let us do it in 1984 if we can. Then we can get back to work expanding this coverage again.

Thank you.

[*Traduction*]

bon nombre d'années, et qu'il faudrait remonter, pourrait être jumelé au supplément de revenu garanti, puisque le seuil universel ne touche pas ceux dont vous venez de parler: cela permettrait de mettre plus d'argent de côté pour ceux qui en ont vraiment besoin, c'est-à-dire par l'intermédiaire du supplément de revenu garanti. À la lumière des commentaires d'aujourd'hui, cela me semblerait la meilleure façon.

Passons maintenant aux petits salariés et aux travailleurs à temps partiel. Dans la mesure où ils dépassent le seuil du Régime de pensions du Canada, seuil qui est assez bas, on pourrait dire sans se tromper que ces travailleurs pourraient être admissibles au Régime de pensions du Canada. Que les membres du Comité me corrigent au besoin. De plus en plus, les travailleurs à temps partiel peuvent être admissibles à des régimes de pensions enregistrés mis sur pied par l'employeur. Ces deux groupes de travailleurs pourraient donc être classés dans la deuxième catégorie. En outre, ils sont admissibles également à la pension de sécurité de la vieillesse, comme n'importe qui. Ainsi, ils auraient tous droit à la pension de sécurité de la vieillesse, certains à des prestations du Régime de pensions du Canada et d'autres à des prestations qui leur seraient versées par un régime de pensions enregistré.

Est-il possible d'appliquer les régimes de pensions enregistrés à plus de travailleurs à temps partiel? Nous l'espérons et nous nous efforçons d'y arriver. J'aimerais laisser un dernier message au Comité: à ma connaissance, les discussions sur les pensions durent déjà depuis cinq ans au Canada. En fait, j'y participe personnellement depuis cinq ans. Les régimes de pensions touchant les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein ont connu des progrès jusqu'en 1979 ou en 1980, puis, d'après les statistiques, ont semblé atteindre un état stationnaire. Il y a donc eu très peu de progrès ces dernières années. En fait, c'est une épée de Damoclès suspendue sur la tête de tous les employeurs du secteur privé, et particulièrement les petits employeurs, qui ont le plus de rattrapage à faire: comme les employeurs privés ne savent pas encore quelles seront les mesures prises par le gouvernement en matière de réforme des pensions, ils ne sont aucunement prêts à s'engager avant qu'ils ne le sachent. Tant que vous ne les obligez pas à offrir un régime de pensions, ils se sentent libres comme l'air et ne se sentent aucune obligation. C'est pour cela qu'il y a des agents qui frappent à leur porte tous les jours pour essayer de leur vendre des régimes de pensions. C'est donc un moment très difficile à passer que cette période d'incertitude au sujet d'une réforme.

Voici le message que j'aimerais vous laisser. Quelle que soit la décision des gouvernements, et j'utilise le pluriel parce que les provinces sont également en cause, je les exhorte à agir promptement. Autrement dit, n'attendons pas 1987, 1986, ou même 1985. Agissons dès 1984, si possible, afin que nous puissions recommencer à faire des progrès.

Merci beaucoup.

[*Text*]

Mrs. Killens: Mr. Chairman, I can well appreciate the fact that a lot of people out there are waiting for our report. We are going to table it at the end of December of this year. But whatever the Cabinet decides to do with it—and whether they will touch it before the election or after the election is something else again—you know very well too that there will be a need for a lot of negotiation between the federal government and the provinces, because we are touching a lot of jurisdictions here.

Mr. White: That is right.

Mrs. Killens: That has to be done as well.

Perhaps a bit on the CPP—you might end up getting GIS although you get the CPP. The simple reason why the part-time worker will get a bit of CPP is it will be so small, so very small, that the persons—mostly women will qualify for GIS—but at the same time, the low-paid worker, again mostly women, will be getting a bit of CPP, but not enough to get a pension that is comfortable. And if they get GIS, they will just be perhaps above the poverty line and perhaps below the poverty line. If the CPP is small—and I really mean small—it will be below the poverty line, and we do not like to be looking towards that, because we are thinking of the future.

The reason why women are getting agitated is—well, the reality of whether your fundamental values or my fundamental values recognize divorce—it is there, and the young . . . I have four daughters, and I can tell you they get married today thinking, oh, I must look after myself. On their wedding day they say that to themselves. They do not enter marriage the way I entered it, blindly, submissive and everything that went with it, in the early 1950s. So this is a different world we are working with, and the reality is that they would like to have a pension in their own right. This is why we have homemakers pushing the task force to look at some way by which we can try to make them more secure in their old age. We have to look seriously at that.

Having said that, I think I would like to . . .

Mr. White: Could I add a comment on that?

Mrs. Killens: Yes.

Mr. White: I have a daughter too. She is not married and never has been married, but she is a homemaker. She lives at home with my wife and me, and as I said earlier, I am very sympathetic to the idea of making provision for homemakers. But I would just like to register the point that GIS is a very efficient mechanism for providing pension for certain sections of the population, and people should not carry on the idea that GIS is ever going to disappear, because it is not. The experience of the Americans is that they set up their social security in 1935, and set up social assistance right alongside it. The experts in Washington thought that after a couple of decades social assistance would have withered away and social security would have replaced it. They were astounded to find that the roles and the payments under social assistance grew by leaps and bounds every year and far exceeded the growth of the payments under social security. The reason is that as the

[*Translation*]

Mme Killens: Monsieur le président, je sais que notre rapport est fort attendu. Il sera d'ailleurs déposé à la fin de décembre. Mais nous ne pouvons garantir que le Cabinet se penchera dessus avant ou après les élections; en outre, vous savez qu'une question de ce genre suscite beaucoup de négociations entre le gouvernement fédéral et les provinces, puisque les sphères de juridiction sont multiples ici.

M. White: C'est vrai.

Mme Killens: Il faut bien passer par là.

Revenons quelques minutes sur le RPC. On peut toujours recevoir des prestations du SRG, même si on en obtient du RPC. Les travailleurs à temps partiel, qui sont surtout des femmes, toucheront de maigres prestations du RPC, de sorte qu'ils seront également admissibles au SRG; parallèlement, les petits salariés, encore une fois surtout des femmes, toucheront eux aussi de maigres prestations du RPC, mais pas suffisamment pour que leur pension soit confortable. Si on y ajoute le SRG, leur pension leur permettra peut-être de dépasser tout juste le seuil de la pauvreté. Par contre, si les prestations du RPC sont trop faibles, ils seront toujours en deçà du seuil de la pauvreté, éventualité que nous voulons rejeter, puisque nous formulons des souhaits pour l'avenir.

Les femmes ont décidé de commencer à se battre parce que le divorce, que nous soyons d'accord ou non, existe maintenant bel et bien un peu partout. J'ai quatre filles qui, en se mariant, sont bien conscientes du fait qu'elles vont devoir s'occuper d'elles-mêmes. Elles n'entrent pas dans la vie de mariage comme je l'ai fait moi-même, au début des années 50, les yeux fermés, prête à me soumettre et à accepter tous les inconvénients qui pouvaient survenir. Nous vivons dans un autre monde, et les femmes veulent avoir droit à une pension à plein titre. Voilà pourquoi les personnes au foyer exhortent le Comité à prendre au sérieux leur besoin de sécurité à leur retraite.

Cela dit, j'aimerais . . .

M. White: Puis-je ajouter un commentaire?

Mme Killens: Certainement.

M. White: J'ai, moi aussi, une fille qui n'est pas mariée, ne l'a jamais été, mais est une personne au foyer. Comme elle vit à la maison chez ma femme et moi, j'accueille avec beaucoup de sympathie la notion de pension pour les personnes au foyer. Mais je tiens à souligner que le SRG réussit très efficacement à fournir des pensions à certains groupes de la population; il ne faut pas croire que le supplément de revenu garanti disparaîtra, ce n'est pas le cas. Les Américains, lorsqu'ils ont mis sur pied leur système de sécurité sociale, en 1935, ont établi en parallèle un système d'assistance sociale. Les experts de Washington espéraient que l'assistance sociale disparaîtrait après quelques décennies, et se verrait remplacée par la sécurité sociale. À leur grand ébahissement, ils ont constaté que les paiements faits en vertu de l'assistance sociale avaient effectué des bonds tous les ans et dépassaient de beaucoup les paiements effectués en vertu de la sécurité sociale. En effet,

[*Texte*]

prosperity of a society increases, the expectations of that society rise. Consequently, with that rise in expectations rise the expectations of the people who are over 65—and those have to be met. They will be met either politically, through GIS, or by some other means. So there is nothing wrong with GIS. It is a very, very efficient and good program, and we should use it where it is the best program to use.

Mrs. Killens: What we hear out there about the GIS is that it is equated with the welfare program . . .

Mr. White: They are all welfare programs. CPP is a welfare program. When I draw my Canada Pension Plan, starting next year . . .

Mrs. Killens: Do you pay into it?

• 1420

Mr. White: I have not. I start my Canada Pension Plan next year. I retire at age 65. By that time my company and I, together, will have paid for less than one-sixth of my Canada Pension Plan. The other five-sixths will have been paid for by people in this room and all over Canada. It is a welfare program.

Mrs. Killens: By your daughter, too, do not forget—the future generation. That is when it will hurt.

Mr. White: By my daughter, yes; except she is not working.

Mrs. Killens: Yes, I know, but we would like to see the GIS as an exception, really. You have 52% of the women of Canada, out of which, right now, two-thirds are working, and at such a low salary that they look forward to GIS. That is not a very good situation.

At any rate, what I wanted to ask you about relates to page 4. When you speak of credit-splitting, it is not mandatory right now under the CPP. You have to apply for it, and we wonder if you have a position on the CPP. You say there should be no extension of credit-splitting under CPP. I do not know what you mean, except possibly a legal separation for at least three years. We are looking perhaps at studying the possibility of making it mandatory—the credit-splitting. Would you have a point of view on that?

Mr. Kenneth H. Smith (President, Financial Executives Institute Canada): Madam Killens, on that particular subject, I think we feel we would probably be going too far away from the original concept of pension plans, where they were designed originally to provide for a retirement benefit for the individual who is in employment. We are probably straying too far into the area of entitlement—that is, into something where someone would like having precedence over the right of the individual to something which is related to his own employment.

[*Traduction*]

plus une société devient prospère, plus elle rehausse ses attentes. Par conséquent, les attentes des plus de 65 ans grimpent elles aussi, et c'est à nous d'y répondre. Il faudra y répondre soit politiquement, soit par l'intermédiaire du SRG, ou de quelque autre façon. Il n'y a donc rien de mal avec le système du SRG, qui fonctionne très efficacement et qui devrait être considéré comme le meilleur programme dans certains cas.

Mme Killens: On entend souvent dire que le supplément de revenu garanti est en quelque sorte un programme de bien-être social . . .

M. White: Ce sont tous des programmes de bien-être: le RPC en est un. Lorsque je retirerai des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada, dès l'année prochaine . . .

Mme Killens: Est-ce que vous y contribuez?

M. White: Non. Mon Régime de pensions du Canada commence l'an prochain. Je prends ma retraite à 65 ans. À ce moment-là, ma société et moi-même, ensemble, auront payé moins d'un sixième de ma pension de retraite au titre du Régime de pensions du Canada. Les autres cinq sixièmes auront été payés par les gens qui se trouvent dans cette pièce et ailleurs au Canada. C'est un programme d'assistance publique.

Mme Killens: Votre fille aussi payera, car elle appartient à la génération suivante. C'est là que cela fera mal.

M. White: Vous avez raison, ma fille aussi; sauf qu'elle ne travaille pas.

Mme Killens: Je sais. Nous voudrions que le supplément de revenu garanti ne soit qu'une exception, à vrai dire. Cinquante-deux pour cent des Canadiennes, dont les deux tiers travaillent actuellement, se réjouissent à l'idée qu'elles toucheront le supplément de revenu garanti, car elles ne reçoivent qu'un salaire très bas. La situation n'est pas très rose.

De toute façon, je voulais vous poser des questions sur ce que vous dites à la page 4. Quand vous parlez du partage des crédits, il ne faut pas oublier que ce n'est pas obligatoire, actuellement, en vertu du R.P.C. Il faut le demander, et j'aimerais savoir si vous avez une opinion sur le R.P.C. Vous dites qu'on ne devrait pas élargir le partage des crédits en vertu du R.P.C. Je ne comprends pas ce que vous voulez dire, sauf dans le cas d'une séparation, sanctionnée par la loi, d'au moins trois années. Nous envisageons de rendre le partage des crédits obligatoire. Avez-vous une opinion là-dessus?

M. Kenneth H. Smith (président, Institut des cadres financiers du Canada): Madame Killens, là-dessus, nous pensons que si l'on procédait ainsi, on s'éloignerait trop de la notion de départ des régimes de pensions, qui visait à donner des prestations de retraite à des particuliers qui avaient travaillé. Je pense que l'on va trop loin du côté des ayants droit, c'est-à-dire que quelqu'un se retrouverait avec plus de droits qu'un particulier qui, lui, y a droit à cause de son emploi.

[*Text*]

We feel this credit-splitting concept is inappropriate—that is, a formula type of credit-splitting. Credit-splitting is perhaps reasonable if all the circumstances are taken into account. I mean as it would be done in a court, where a separation is taking place in a marriage, and we can take into account the circumstances of each spouse in determining which and how much of what elements of income may be reasonably apportioned. We do not really feel it is appropriate to have a mandatory formula on splitting, because to our way of thinking it is rather inefficient and can very well be inequitable for the parties concerned.

Mrs. Killens: That may be different from the feeling out there. You see, credit-splitting will work both ways. When women are making more money than men, the men will get a nice part of the women's salaries in the credit-splitting as well. It works both ways. Why penalize the couple who decide to live together? They are happy. They live together. The wife, if she has not worked outside, has done sometimes 15, 16, 18 hours a day, if there should be children in the family, and has sometimes contributed a lot as a good hostess to her husband's business in many other ways as well. There is a sort of sharing within the family, and this is what the thinking is. I am just giving to you the thinking that is out there.

Mr. Smith: Yes, I appreciate that. But it presupposes that people in general are not competent to arrive at an arrangement that is reasonable—and I would like really to try to emphasize that most people are reasonable.

Mrs. Killens: I see.

I do have a last question. It is very, very important to me, what you mean on page 5, where, at the very top, you speak of the benefits provision and tax rates of CPP and QPP. You think they should be uniform and add that you think recent changes are a matter for concern. I would very much appreciate your elaborating what your concerns are regarding this non-uniformity in the QPP/CPP.

• 1425

Mr. White: I think I am correct in recalling that in 1964 or 1965 it was the intention that the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan would be kept as uniform as possible, because after all, in Canada's overall retirement system, national employers, who have employees in more than one province, have to integrate their registered pension plan with either the QPP or the CPP, or, very often, with both. And to the extent that the two plans diverge either in terms of benefit levels or kinds of benefits, or diverge in terms of taxes, it makes that integration more difficult and administration of the plan more complex and more costly. That is really what we had in mind. I think when we say they are a matter of concern—well, for me anyway; and I think my colleagues probably share this view—the concern is mainly that this should not become a developing trend, and that they become

[*Translation*]

Nous pensons que la notion de partage des crédits ne convient pas, du moins qu'il ne faudrait pas lui appliquer une formule. Le partage des crédits ne se défend que si toutes les circonstances sont prises en compte. Je pense ici à un règlement devant les tribunaux, quand il y a séparation, et que l'on tient compte de la situation de chacun des conjoints pour déterminer quel élément de revenu, dans quelle proportion, peut être attribué à l'un ou à l'autre de façon raisonnable. Nous ne pensons pas qu'il convienne d'imposer une formule obligatoire pour le partage, car, selon nous, c'est plutôt inefficace et cela pourrait être très injuste à l'égard des parties concernées.

Mme Killens: Votre opinion diffère d'autres opinions que nous avons entendues. Le partage des crédits va servir les deux parties. Quand les femmes gagneront plus que les hommes, ces derniers toucheront une bonne part du salaire des femmes au moment du partage des crédits. Cela va dans les deux sens. Pourquoi pénaliser un couple qui décide d'habiter ensemble? Ils sont heureux et ils vivent ensemble. La femme, si elle n'a pas travaillé à l'extérieur du foyer, a parfois consacré de 15 à 18 heures par jour au ménage, s'il y a des enfants dans la famille, et elle a donc contribué parfois beaucoup à l'entreprise de son mari en étant bonne hôtesse, et que sais-je encore. Il y a partage au sein de la famille, et c'est la reconnaissance de ce fait qui est le fondement de la notion. C'est ce qu'on semble croire en général.

M. Smith: Je comprends très bien. Cela laisse supposer cependant que les gens ne peuvent pas, en général, s'entendre de façon raisonnable . . . Je tiens à dire que la plupart des gens sont raisonnables.

Mme Killens: Je vois.

Je voudrais poser une dernière question. Ce que vous dites à la page 5 est très important pour moi. Au haut de la page, vous parlez des dispositions concernant les prestations et des taux d'impôt du R.P.C. et du R.R.Q. Vous dites que cela devrait être uniforme et vous ajoutez que, selon vous, les modifications que l'on a apportées récemment sont préoccupantes. Je voudrais que vous développiez un peu, en nous disant ce qui vous préoccupe dans le fait qu'il n'y a pas uniformité dans le R.R.Q. et dans le R.P.C.

M. White: Si je ne m'abuse, en 1964 ou 1965, l'intention était de rendre le Régime de rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada aussi uniformes que possible, car après tout, dans l'ensemble du Canada, les employeurs qui ont des employés dans plus d'une province doivent intégrer leur régime de pension enregistré au R.R.Q. ou au R.P.C., selon le cas, ou encore, très souvent, aux deux. Ainsi, si les deux régimes n'offrent pas les mêmes prestations, ou offrent des différences du point de vue fiscal, l'intégration est plus difficile et l'administration du régime plus complexe et plus coûteuse. C'était donc, à vrai dire, l'idée. Quand nous parlons de préoccupation—et je vous donnerai mon opinion, qui est partagée, je pense, par mes collègues—nous voulons dire qu'il ne faudrait pas que cette tendance s'accroisse, c'est-à-dire que

[*Texte*]

ever more different. Certainly that would be very, very difficult to deal with.

Mrs. Killens: Thank you very much.

Merci, monsieur le président.

The Chairman: I apologize for being late. Was there another member to be recognized? Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

I welcome the institute to the table and note that you have indicated you are already a member of the BCPP, and that you support them in the presentation of their brief. The Chair has already pointed out that their submission will be helpful to us in perhaps more than one way—one being the setting out of the costs of each reform benefit proposed, and also serving as a check or a counterbalance to cost submissions received from elsewhere.

Having said that, though, I turn to one of your pages, let us say page 3, as it relates to the existing retirement income system. It is there indicated that there is no justification for mandating either extensions of coverage or increases in basic pension benefits. I take it that you mean you are talking about both public and private sectors.

Mr. White: Mr. Reid, yes; I think that is correct. We were talking there first of all about both social security in the sense of the Canada Pension Plan/Quebec Pension Plan and the accompanying plans, and about registered pension plans in both the public and private sectors. We base that point of view primarily on the analyses done for the BCPP by Mercers. I think you have copies probably of the cost study. We feel that those analyses demonstrate that, certainly if you take the lower two or three deciles in the remuneration scales in Canada, people at that level have very good percentages of replacement income when they retire, in relation to what they were earning before. They are around 100%. You can argue that the income they were earning before retirement might not be high enough, and I would not disagree with that. But when you get up into the other people, the middle-income people from, say, the third decile up to four or five or six, we feel the data demonstrate pretty clearly that when the Canadian retirement system as it exists today matures, people in that group will have, by and large, quite adequate retirement income in relation to their pre-retirement earnings. I am talking about a net basis now; net of all expenses both before and after retirement.

The most that is going to happen is that some of the middle-income people may be disappointed in their retirement income, in the sense that perhaps it is 15% or 20% below, net, what they were earning before they retired.

The high-income people, of course, are not even a target for social security or a consideration of this kind, because they can very well provide for themselves in many ways for retirement. And as I think we say in our submission, we feel that point of view is substantiated very well by the results of the correspond-

[*Traduction*]

les deux régimes deviennent plus différents. Cela rendrait les choses fort difficiles.

Mme Killens: Merci beaucoup.

Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Excusez-moi d'être en retard. Fallait-il donner la parole à quelqu'un d'autre? Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Je tiens à souhaiter la bienvenue aux représentants de l'Institut, et je remarque que vous avez dit que vous étiez membres du Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite, dont vous appuyez le mémoire. Le président a déjà dit que le mémoire du comité nous sera utile à plusieurs égards: le comité a calculé le coût de chacune des propositions de réforme des prestations, ce qui nous permettra d'avoir un point de comparaison pour évaluer les autres calculs de coûts qui proviennent d'autres sources.

Cela dit, je voudrais revenir à la page 3 de votre mémoire, où vous parlez du régime actuel de revenu de retraite. Vous dites que rien ne justifie l'élargissement de la couverture, ou encore l'accroissement des prestations de pension de base. Je suppose que vous parlez ici des secteurs privé et public.

M. White: Monsieur Reid, vous avez raison. Nous parlions à la fois de la sécurité sociale du point de vue du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, ainsi que des régimes complémentaires, de même que des régimes de pension enregistrés dans le secteur public et privé. Notre point de vue se fonde principalement sur les analyses faites par Mercers pour le Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite. Vous avez déjà cette étude de coûts. Nous pensons que les analyses prouvent que, en tout cas, les gens qui touchent des salaires équivalents aux deux ou trois tranches de revenu les plus faibles au Canada obtiennent un très bon pourcentage en revenu de retraite, par rapport à ce qu'ils obtenaient auparavant. C'est l'équivalent de la totalité de leur salaire. On pourrait faire valoir que le revenu qu'ils touchaient avant la retraite n'était pas assez élevé, et ce n'est pas moi qui contredirai cet argument. Pour ce qui est des autres, les gens qui sont dans les tranches moyennes, c'est-à-dire entre la troisième et la sixième tranche, les données prouvent de façon assez évidente que quand le régime de retraite canadien actuel atteindra la maturité, ce groupe de gens auront, grosso modo, un revenu de retraite convenable par rapport aux gains qu'ils touchaient quand ils travaillaient. Je parle ici de revenu net, net de toute dépense avant et après la retraite.

Au pire, les gens appartenant aux tranches moyennes de revenu seront peut-être déçus de leur revenu de retraite, car ils toucheront peut-être de 15 à 20 p. 100 de moins, net, que ce qu'ils touchaient avant de prendre leur retraite.

Les gens à haut niveau de revenu, bien entendu, ne font même pas partie de la clientèle de la sécurité sociale et ne sont même pas en cause, car ils peuvent très bien s'occuper d'eux-mêmes de toutes sortes de façons en prévision de leur retraite. Dans notre mémoire, nous prétendons que ce point de vue est

[*Text*]

ing study made in British Columbia. I am sure your task force has copies of the British Columbia study. That brought out not only very well in terms of text, but certainly in terms of the graphic presentations, exactly what this position is.

• 1430

Mr. Reid (St. Catharines): We had a very responsible group, the CNR pensioners' association, this morning which pointed out that among the elderly of their pensioners, before the implementation of the CPP, clearly even their own employees had to receive the GIS to get by at all. We have had many submissions to indicate that the OAS and the GIS combined were not enough to bring a pensioner up to the minimum income level, and for many people in low-paying capacities, even combining the CPP which they might receive with the OAS and GIS, they are living not above poverty standards.

Now I come back to your brief placing a very heavy responsibility on the individual and recognize, as I do, that there is a responsibility on an individual to help himself as much as he can. But if I use Mrs. Killens' or Miss MacDonald's example of the employee in that corner drugstore, many of these things are not within the realm of his or her control. The private sector for a long time has had the opportunity of increasing the coverage of its employees. As of now, roughly 47% of employees are covered by employer-sponsored plans. I think I heard you say, as has been said before, that such an employee can buy an RRSP; he can look after himself. But what we are talking about is apples and apples—comparables. Those who are covered are in union-organized, negotiated, plant operations, and those who are not are among those who are not covered at all. Can you tell me if in the near future there will be an increase in the coverage of employees by, and through, the private sector?

Mr. White: Mr. Reid, I would gladly respond to that. There certainly will be, just as soon as pension reform is put to bed, one way or the other. But nothing much is going to happen until it is. That was the point I made earlier. This whole thing is in hiatus; it has been since 1979, and will be until legislative action is taken one way or the other by the provinces and by the federal government.

I would like to speak to your 47% percentage, because I think it can be quite misleading. That is what you get if you take a snapshot on day X of all the people in Canada between ages 18 and 65 and you relate that to the number covered under registered pension plans. Now, that snapshot can be quite misleading. A man may not be in there the day you take the picture. He may be in a pension plan three months later and he may stay in for 30 years. In addition, the effective period for coverage is between age 25 and age 65.

[*Translation*]

vérifié par le résultat d'une étude parallèle menée en Colombie-Britannique. Je suis sûr que vous avez des exemplaires de l'étude de la Colombie-Britannique. Non seulement le texte de cette étude, mais également les tableaux graphiques corroborent cette position.

M. Reid (St. Catharines): Ce matin, nous avons entendu le témoignage d'un groupe très responsable, l'Association des retraités des chemins de fer du CN, qui nous a indiqué que parmi les personnes les plus âgées du groupe, il y en avait qui devait recevoir le supplément de revenu garanti pour pouvoir joindre les deux bouts, avant la mise en oeuvre du Régime de pensions du Canada. D'ailleurs, bon nombre d'exposés nous ont laissé savoir que les prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti ne suffisaient pas pour qu'un retraité dispose d'un revenu minimal, et dans le cas de bon nombre de personnes ayant occupé des emplois peu rémunérés, même si on ajoutait à cela les prestations du Régime de pensions du Canada, ces personnes ne s'élèvent quand même pas au-dessus du seuil de la pauvreté.

Je reviens à votre mémoire, qui donne de très grandes responsabilités à l'individu, ce sur quoi je suis d'accord. Toutefois, pour reprendre l'exemple cité par M^me^ Killens, ou M^lle^ MacDonald, c'est-à-dire celui de l'employé ayant travaillé dans une pharmacie du coin, bon nombre de ces choses ne seront pas accessibles à ce dernier ou cette dernière. Cela fait déjà longtemps que le secteur privé aurait pu étendre davantage la protection accordée à ses employés. Or, à l'heure actuelle, environ 47 p. 100 de ces derniers bénéficient de régimes mis sur pied par leur employeur. Je crois vous avoir entendu dire qu'un tel employé peut toujours souscrire à un régime enregistré d'épargne-retraite, c'est-à-dire qu'il peut s'occuper de lui-même tout seul. Mais il est toutefois question ici de choses comparables. Ceux qui sont protégés travaillent dans des usines syndiquées, où il y a des négociations collectives, et ceux qui ne le sont pas font partie de ceux qui ne sont pas syndiqués. Pouvez-vous me dire si, dans un avenir rapproché, on élargira la protection accordée aux employés dans le secteur privé, de l'initiative même du secteur privé?

M. White: Monsieur Reid, je vais répondre à cela. Cela se produira certainement, aussitôt qu'on en aura terminé avec la réforme des pensions, d'une façon ou d'une autre. Toutefois, d'ici là, il y aura peu de nouveau. C'était ce que je soulignais plus tôt. Toute la question est en suspens depuis 1979, et continuera à l'être jusqu'à ce que les provinces et le gouvernement fédéral légifèrent à cet égard.

J'aimerais revenir à votre pourcentage de 47 p. 100, car, à mon avis, cette proportion peut nous induire en erreur. On peut en arriver à ce pourcentage si l'on prend un relevé, un jour donné, de toutes les personnes, au Canada, âgées de 18 à 65 ans, et qu'on met les chiffres obtenus en rapport avec le nombre de personnes protégées par des régimes de pension enregistrés. Or, un tel relevé peut nous induire gravement en erreur. En effet, il se peut qu'une personne ne soit pas là le jour où vous prendrez ce relevé. Elle sera peut-être inscrite à un régime de retraite trois mois plus tard, et le demeurera

[*Texte*]

I do not know if the task force has looked at the submission made by the Institute of Actuaries to the National Pensions Conference in March 1981, but their data are in there, and believe me, their data is reliable. They get the 47% up to 77%, and that is including Registered Retirement Savings Plans and registered pension plans. I think that is a much more realistic percentage.

The other point I would like to make is this. You made a reference to GIS and you made a reference to people in the CNR pension plan, and there are other pension plans like that—people who, presumably, are having a difficult time living after they retire. I think you have to bear in mind that when you have a large company like a large transportation employer and many others, you have people working for those big firms whose pay scales run from the very bottom of the ladder all the way up to the top. A person who was not making big money when he was earning a salary is not going to be making big money when he goes on pension. That is almost an axiom, you know. Just as good pensions come only from a good economy, really good pensions come also from a really good salary. That is a fact of life. Because of that fact of life, we need the Old Age Security and we need GIS, as I was saying a while ago. And we will never be without GIS. I suggest to you that you look at the experience in other countries. Look at what has happened in the States. Washington was astounded at the growth in social assistance even after they put in social security.

• 1435

Mr. Reid (St. Catharines): Even with the variable percentages, Mr. Chairman . . . and I suggest we make the coverage of the private sector 60%—what we are concerned with is the substantial number of persons out there who are in a position of need. But at the existing levels of the public OAS and GIS, they are not going to be protected from that need. This points out the necessity for us to take some form of action. What we would be looking for is people like you who recognize there is a form of action necessary and how best it can be done. That is the kind of reaction that I would look to from a responsible group of people—the recognition that there is an area of need and what we should do about it.

Mr. White: Could I suggest what should be done? There has been unanimous agreement at least since March 1981, when Madam Bégin said that this was her first priority, to increase the GIS. You are all familiar with that. Everybody agrees about that. Business agrees, labour agrees; I do not think there is anybody who disagrees with that. But we have not done it.

[*Traduction*]

pendant 30 ans. De plus, la période de protection s'étend entre 25 et 65 ans.

J'ignore si le groupe de travail a examiné le mémoire présenté par l'Institut des actuaires lors de la Conférence nationale sur les pensions, en mars 1981, mais il comporte beaucoup de données, qui sont fort exactes, croyez-moi. Or, d'après cet organisme, il n'y a pas 47 p, 100 de personnes de protégées, mais bien plutôt 77 p. 100, si l'on comprend les régimes enregistrés d'épargne-retraite et les régimes enregistrés de pension. Ce pourcentage me paraît beaucoup plus réaliste.

Par ailleurs, j'aimerais revenir à autre chose. Vous avez mentionné le supplément de revenu garanti et avez également mentionné le régime de retraite des chemins de fer du CN, qui ressemble à d'autres régimes, en ce sens que ceux qui en bénéficient ont de la difficulté à joindre les deux bouts le moment de leur retraite arrivé. Or, à mon avis, il faut se rappeler qu'au sein d'une grande entreprise, comme un très grand transporteur, ou un autre genre de grande entreprise, il y a des échelles de rémunération très longues, c'est-à-dire qu'on trouve tous les niveaux de rémunération, du plus faible au plus élevé. En conséquence, quelqu'un qui recevait un très faible traitement lorsqu'il travaillait ne recevra pas beaucoup d'argent une fois à la retraite. Cela va presque sans dire, vous savez, De même qu'il est vrai que de bonnes pensions ne résultent que d'une économie prospère, il est également vrai que de très bonnes pensions sont la conséquence de très bons salaires. C'est un fait, et à cause de cela, nous avons besoin des prestations de sécurité de la vieillesse, ainsi que du supplément de revenu garanti, comme je le précisais plus tôt. En outre, nous ne serons jamais sans ce supplément de revenu garanti. À cet égard, je vous recommande de jeter un coup d'oeil à ce qui s'est passé dans d'autres pays, aux États-Unis, par exemple. Washington a été étonné de la croissance de l'aide sociale, même après qu'on eut créé la sécurité sociale.

M. Reid (St. Catharines): Même compte tenu des pourcentages variables, monsieur le président—et à supposer que nous acceptions que 60 p. 100 des employés du secteur privé soient protégés, ce qui nous préoccupe, c'est le nombre considérable de personnes vivant dans le besoin. Or, compte tenu des niveaux actuels des prestations de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, elles ne sortiront pas de leur besoin. Cela nous indique qu'il nous faut agir d'une façon ou d'une autre. Nous sommes donc à la recherche de personnes comme vous, qui reconnaissent la nécessité d'agir et ont des idées sur la façon de s'y prendre. C'est tout au moins l'attitude que j'aimerais trouver au sein d'un groupe responsable, c'est-à-dire la reconnaissance qu'il existe certains besoins et qu'il faut y remédier.

M. White: Me permettez-vous de dire ce qui doit être fait? Depuis mars 1981, lorsque M^me^ Bégin a annoncé que sa priorité la plus urgente était d'augmenter le supplément de revenu garanti, tout le monde est tombé d'accord là-dessus. Vous devez certainement être au courant, et tout le monde est d'accord, le patronat et les syndicats; je crois que personne ne

[*Text*]

Why have we not done it? Well, I suppose it is because there is a feeling by the people who control these things that the taxpayers cannot afford to pay the increased taxes. I do not say they cannot afford it; please do not quote me on that. Personally I would gladly pay my share of the increased taxes to increase the GIS. I would do it gladly tomorrow.

The point I want to demonstrate for you is, here you have a very modest increase required to increase the GIS where it is needed—I mean, modest in relation to the increases that will be called for through the same tax route if you double the CPP. If as Canadians we cannot meet that modest increase to increase GIS today, why would we contemplate foisting on future generations of Canadians even bigger increases by changing the CPP?

Do you see my point? If you are asking me what to do, I would say to increase the GIS, and do it now. The taxpayers will pay for it; they will not vote you out of office.

The Chairman: That is the first good news I have heard since I read the Gallup poll a week ago.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: That is the question I wanted to ask you. This morning we had a group of people say that to pay for an increased GIS, maybe even an increased OAS, they would recommend a pay-roll tax payable by employers and employees. And it had an added kicker, which I thought might be interesting. They said that any group where there was already in existence a plan which ensured that people who were on that plan would not ever get on GIS, they would then get tax credits to the extent of their plan, and would not have to pay this extra pay-roll tax. I wonder what your reaction would be to that.

Mr. White: I have to say, Mr. Dantzer, that is a little too complex for me. I say increase the GIS and taxes. You figure out the taxes; I am prepared to pay my share.

There is one other suggestion I would make to you, and I do not think it has come up before your task force yet. You all realize that the Canada Pension Plan was not designed in 1965 as a pay-as-you-go arrangement, but it has transited into a pay-as-you-go arrangement, and that is what it really is today. When you have a pay-as-you-go arrangement, there is no logical basis for deciding that anybody in Canada over 65 who was receiving pay as part of a pay-roll should not be receiving full Canada Pension Plan benefits. You have people right now—well, everybody over age 83 gets nothing out of the

[*Translation*]

s'y oppose. Toutefois, nous ne l'avons pas fait, et pourquoi donc? Eh bien, je suppose que ceux qui administrent de tels programmes croient que les contribuables ne peuvent se permettre de payer davantage d'impôt. Ce n'est pas moi qui affirme cela, ne m'attribuez pas la paternité d'une telle idée. En effet, quant à moi, je suis plus que disposé à faire ma part et à assumer les hausses d'impôt nécessaires pour augmenter le supplément de revenu garanti. Je suis prêt à le faire demain.

Ce que je voudrais vous montrer ici, c'est qu'on a seulement besoin d'une très faible augmentation du supplément de revenu garanti, j'entends par là, faible par rapport aux accroissements d'impôt nécessaires si l'on veut doubler les prestations du Régime de pensions du Canada, Or, si, en tant que Canadiens, nous ne pouvons nous permettre cette très légère hausse nécessaire pour majorer le supplément de revenu garanti, pourquoi faut-il envisager d'imposer des augmentations encore plus lourdes à porter aux générations futures de Canadiens en modifiant à la hausse les prestations du Régime de pensions du Canada?

Voyez-vous où je veux en venir? Si vous me demandez que faire, je vous réponds donc d'augmenter le supplément de revenu garanti, et de le faire maintenant. Les contribuables assumeront les coûts que cela entraînera et ne vous rejetteront pas aux élections pour cela.

Le président: Ce sont les premières bonnes nouvelles que j'entends depuis que j'ai lu les résultats du sondage Gallup, il y a une semaine.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: C'est la question que je voulais vous poser. Ce matin, un groupe de gens nous ont dit qu'ils recommanderaient une taxe sur le salaire, imposée aux employeurs et aux employés, pour financer une augmentation du supplément de revenu garanti, et peut-être un accroissement des prestations de sécurité de la vieillesse. À cela s'ajoutait une autre proposition, qui m'a paru intéressante. Les représentants du groupe ont demandé que les personnes bénéficiant de prestations de retraite grâce à un régime ne reçoivent jamais de supplément de revenu garanti, mais plutôt des crédits d'impôt correspondant à leur régime et qui les exempteraient de payer cet impôt sur le salaire. J'aimerais savoir ce que vous pensez de cela.

M. White: Je dois avouer, monsieur Dantzer, que la question est un peu trop complexe. Je propose qu'on augmente le supplément de revenu garanti et les impôts. À vous d'établir les hausses d'impôt, à moi d'assumer ma part, ce que je suis disposé à faire.

J'aimerais également vous soumettre une autre proposition, qu'on ne vous a pas encore présentée. Vous n'ignorez sans doute pas que le Régime de pensions du Canada n'a pas été conçu, en 1965, comme un régime de pension à répartition, mais il a évolué en ce sens, et c'est ce qu'il est devenu. Or, dans le cas d'un régime à répartition, il n'y a rien qui fonde logiquement la décision de ne pas accorder de prestations entières aux personnes âgées de plus de 65 ans qui ont reçu un salaire. Ce qui fait qu'à l'heure actuelle, tous les gens âgés de plus de 83 ans ne reçoivent rien du Régime de pensions du

[*Texte*]

Canada Pension Plan. They should all be getting 100% Canada Pension Plan benefit.

You have people from 73 to 83 who get a scaled-down Canada Pension Plan. That should be abolished. They should get 100% of the Canada Pension Plan. You should bring the thing into line with the facts of the program and bring it up to date.

And here is the good news for you. You can do that for less than 0.4 of 1% of the covered earnings under the Canada Pension Plan. That is 0.2 on the employee and 0.2 on the employer.

The Chairman: Thank you. I will not ask any questions, because I was not here during the presentation. I have read the summary of it and I am sure the Vice-Chairman, Mr. Dantzer, welcomed you to the committee.

• 1440

As you are aware, our task now and in the next several weeks is to come to grips with the variance of views in the country, or at least try to develop a report which reflects both polarized viewpoints in the country as well as what I call good common sense—something which we should apply to everything in government.

Thank you very much for appearing before us.

Mr. White: Could I make a parting comment, Mr. Chairman? My last suggestion, by the way, would reduce your GIS rolls to the extent you do that. Some of those people are drawing GIS.

The Chairman: Yes, it is a novel point.

Mr. Smith: Before we leave, I just want to thank you again for permitting us to appear before you. Also, I want to assure you that our institute is certainly very willing to assist in anything in which you find we might be of help to you. We would be very glad to act as a resource for you.

The Chairman: As a matter of fact, I was interested in noticing the organization, how you operate, and exactly what your function is. I have been reading your insert. We appreciate it. Thank you.

Maintenant nous entendrons le prochain groupe de témoins, soit l'Association des femmes collaboratrices.

Madame Rose-Lizée, vous faites partie de ce groupe également? Alors, je vous souhaite bonjour à nouveau!

Mme Ruth Rose-Lizée (conseillère technique, Association des femmes collaboratrices): En effet, c'est la troisième ou quatrième fois que je me présente ici, mais nous avons toujours quelque chose de nouveau à vous dire.

Le président: Ce sujet semble bien vous préoccuper.

Mme Rose-Lizée: Oui, nous avons beaucoup de préoccupations.

[*Traduction*]

Canada, alors que toutes ces personnes devraient bénéficier à 100 p. 100 des prestations du Régime de pensions du Canada.

Ensuite, les personnes âgées de 73 à 83 ans reçoivent des prestations partielles du même régime. On devrait mettre fin à cela et leur accorder 100 p. 100 des prestations. Il faudrait que vous réévaluiez à la hausse les prestations, de telle sorte que le programme soit mis à jour.

Voici maintenant ce qu'il y a d'intéressant à cet égard. On peut procéder à ces augmentations sans que cela coûte même 0,4 p. 100 des gains cotisables en vertu du Régime de pensions du Canada. Cela correspond à 0.2 de la part de l'employé et à 0.2 de la part de l'employeur.

Le président: Merci. Je ne vous poserai pas de question, étant donné que je n'étais pas ici durant votre exposé, même si j'en ai lu un résumé. Je suis certain que le vice-président, M. Dantzer, vous a souhaité la bienvenue.

Comme vous le savez, notre tâche, dans les prochaines semaines, sera d'essayer de mettre au point un rapport qui tienne compte et des points de vue différents qui existent au pays et de ce que j'appelle le bon sens qui devrait être appliqué à tout ce que fait le gouvernement.

Je vous remercie de votre comparution.

M. White: Puis-je faire un dernier commentaire, monsieur le président? Si on mettait en oeuvre ma dernière proposition, le nombre de prestataires du supplément de revenu garanti serait réduit. Certaines de ces personnes touchent le supplément.

Le président: Oui, vous soulevez là un point original.

M. Smith: En terminant, je tiens simplement à vous remercier de nous avoir donné l'occasion de comparaître devant vous. Notre institut est tout à fait disposé à vous aider si vous avez besoin de nous.

Le président: En fait, je lisais votre hors-texte, et j'ai trouvé intéressants le mode de fonctionnement et le rôle de votre organisme. Nous vous remercions de votre apport. Merci.

We will now hear the next group of witnesses, *l'Association des femmes collaboratrices*.

Are you also a member of this group, Mrs. Rose-Lizée? In that case, I welcome you back!

Mrs. Ruth Rose-Lizée (Technical Adviser, *l'Association des femmes collaboratrices):* This is in fact my third or fourth appearance here, but we always have something new to tell you.

The Chairman: You seem to be very concerned about the subject.

Mrs. Rose-Lizée: Yes, we have a great many concerns.

[*Text*]

Le président: Je pense que vous avez un mémoire à présenter concernant votre point de vue; nous vous accorderons environs dix ou quinze minutes pour le faire, après quoi nous poursuivrons avec les questions orales.

Mme Marie-Reine Laberge (présidente, Association des femmes collaboratrices): Mon nom est Marie-Reine Laberge, présidente de cet organisme à but non lucratif qui a jugé bon d'accepter l'invitation de présenter un mémoire ici aujourd'hui.

Nous considérons que notre représentation revêt un caractère assez spécifique parce que nous défendrons ici les intérêts d'une catégorie de travailleuses qu'on peut qualifier même de travailleuses acharnées, mais qui ne font malheureusement que commencer à être considérées comme telles. Donc, l'injustice qui est faite face à la sécurité qui leur est réservée est d'autant plus grande. Vous savez que nous voulons parler des femmes collaboratrices. J'étais heureuse d'entendre plus tôt qu'on y avait fait allusion. Ces femmes collaborent à des entreprises qui appartiennent à leurs maris. Nous serons peut-être, donc, les seules à nous exprimer en leur nom, bien qu'elles soient environ 125,000 au Québec et 375,000 dans le reste du Canada.

Nous considérons qu'en fonction du régime actuel, leur sort est tout à fait incompatible avec les principes les plus élémentaires d'équité envers des personnes qui ont largement contribué à l'économie du pays. Les structures sociales voulaient qu'elles le fassent d'une façon anonyme, elles sont donc lourdement pénalisées aujourd'hui.

Pour l'Association des femmes collaboratrices, la réforme qui s'amorce dans le domaine des pensions est une des circonstances que nous jugeons pertinentes pour faire reconnaître la valeur économique du travail qu'ont effectué les femmes collaboratrices dans les entreprises qui appartenaient à leurs maris.

Il faut assurer à ces femmes, au même titre que toute autre travailleuse, une retraite qui correspondra à leurs années de labeur. Même s'il peut sembler inutile de le faire, il faut préciser que par milliers, ces femmes ont participé à la mise sur pied d'entreprises familiales importantes, tout autant qu'à leur maintien, qu'il s'agisse de fermes, de commerces, de bureaux de professionnels, etc. Des statistiques ont prouvé en 1975, qu'à 85 p. 100, ces femmes ne recevaient aucune rémunération.

• 1445

L'on sait cependant, qu'en 1980, le statut de salarié était acquis aux femmes collaboratrices avec accès au Régime de rentes du Québec, mais pas nécessairement aux prestations d'assurance-chômage, toutefois. Cependant, le régime existait déjà depuis 15 ans.

De plus d'autres statistiques prouvent que le salaire qu'elles reçoivent ne permet pas d'accumuler des cotisations convenables tout comme beaucoup d'autres catégories de travailleurs d'ailleurs. Leur statut de salarié laisse de côté le fait qu'elles ont travaillé pendant de nombreuses années, comme c'est le cas pour beaucoup d'autres.

[*Translation*]

The Chairman: We will give you about 10 or 15 minutes to present your brief, and then we will move into questions.

Mrs. Marie-Reine Laberge (President, *Association des femmes collaboratrices):* My name is Marie-Reine Laberge, the President of our non-profit association, which has agreed to accept your invitation to present a brief here today.

We feel our brief is quite specific, because we are defending the interests of a category of women workers, women who work very hard, but whose work is only beginning to be acknowledged. Hence, the injustice regarding their security is all the greater. You realize that we are going to be talking about women who work in their husbands' companies. I was happy to hear a reference to this category of women workers a little earlier. We may be the only group to speak on their behalf, although there are some 125,000 such women in Quebec and 375,000 in the rest of Canada.

We think that under the present system, they are treated in a way that runs counter to the most elementary principles of fairness. These are people who have made a very important contribution to the economy of this country. Because of our social structures, their contribution is made anonymously, and they are very heavily penalized for that today.

Our association believes that pension reform is one of the initiatives that can be used to recognize the economic value of the work done by women who work in their husbands' companies.

These women, like all other women workers, must be guaranteed a pension income which corresponds to their years of work. While it may seem unnecessary, we should point out that thousands of these workers have participated in the setting up and maintenance of important family businesses. I am thinking of farms, commercial undertakings, professional offices, and so on. According to figures published in 1975, 85% of these women were not receiving any remuneration.

In 1980, however, women who work in their husbands' companies were recognized as wage earners, and given access to the Quebec Pension Plan, but not necessarily to unemployment insurance. Nevertheless, the plan had been in existence for 15 years.

Furthermore, other statistics show that the salary received by these women is not enough to allow them to accumulate sufficient contributions, as is the case with many other categories of workers. Their wage earner status does not take into account the fact that they worked for many years. This is also the case of many others.

[*Texte*]

Si nous considérons le statut de salarié qui a beaucoup de lacunes, nous nous préoccupons de donner un statut d'un autre ordre à ces femmes. Nous proposons, pour les femmes collaboratrices, une alternative, soit le statut de conjoint collaborateur. Les femmes collaboratrices, ayant un statut de conjoint collaborateur, auraient droit à un prélèvement ainsi qu'à tous les avantages sociaux. La nuance qui est apportée c'est que les deux conjoints seraient considérés comme des travailleurs autonomes. Et c'est vraiment ce qui correspond le plus à l'implication et à la façon dont les femmes collaboratrices travaillent.

Les deux conjoints pourraient alors cotiser au Régime des rentes du Québec ou au Régime de pensions du Canada en fonction de leur revenu d'entreprise.

Alors, même si ce statut de travailleur autonome n'est pas encore reconnu au point de vue fiscal, il serait possible de le reconnaître immédiatement au niveau du Régime de pensions du Canada.

Nous vous soumettons donc six propositions, dont la première concerne justement l'accès à titre de travailleur autonome au régime de sécurité pour les femmes collaboratrices.

Nous proposons que le Régime des rentes du Québec permette au conjoint collaborateur de cotiser à titre de travailleur autonome et que le montant de la cotisation soit basé sur la part de la femme (le conjoint collaborateur) dans le revenu net de l'entreprise.

Nos autres propositions sont en fonction de mesures transitoires qui seraient à appliquer selon les catégories d'âge. Nous avons aussi une autre proposition qui comporte des mesures qui seraient applicables lors de la vente d'une entreprise familiale. Nous appuyons aussi fortement, par nos propositions 7 et 8, l'amélioration des régimes publics et la place des femmes dans ce régime.

Je vous ai lu plus tôt la proposition nº 1 et je vous lirai maintenant le texte des propositions concernant les mesures transitoires, parce qu'il nous apparaît essentiel que le gouvernement prévoit des mesures transitoires comparables à celles qui ont été mises en application au début du Régime de rentes afin de compenser le fait que les collaboratrices n'avaient pas le droit de cotiser pendant les premières quinze années, évidemment.

Pour les personnes âgées de 45 ans et plus, nous proposons, pour les personnes qui contribuent au Régime des rentes du Québec depuis 1980, à partir d'un salaire payé par l'entreprise du conjoint, nous proposons donc que la période cotisable commence en 1980. Toutefois, au moment de la retraite, si la personne n'a pas cotisé pendant 10 ans, elle aurait droit de racheter le nombre d'années nécessaires pour faire un total de 10 ans, au même niveau de salaire que la moyenne des années pendant lesquelles elle a cotisé ou encore la moitié du salaire industriel moyen.

Je ne crois que nous soyons trop exigeants!

[*Traduction*]

Given all the weaknesses of wage earner status, we think this category of women workers should be given a different status. We recommend that such women be given spouse-associate status. If women who work in their husbands' businesses were given this status, they would be entitled to a deduction and to all fringe benefits. Both spouses would be considered to be self-employed. This really best reflects the way in which such women work.

Both spouses could then contribute to the Quebec Pension Plan, or to the Canada Pension Plan on the basis of their business income.

Although the self-employed status is not yet recognized in tax legislation, it could be recognized immediately in the Canada Pension Plan.

We have six proposals to make, the first of which concerns access to pension plans for women who work in their husbands' business as self-employed workers.

We recommend that the Quebec Pension Plan allow spouse-associates to contribute to the plan as self-employed workers, and that the amount of the contribution be based on the woman's share (where she is a spouse-associate) of the net revenue of the business.

Our other proposals are transitional procedures that should be applied depending on the age of the woman. We also have a proposal covering steps to be taken in the case of the sale of the family business. In proposals 7 and 8, we strongly support the improvement of public pension plans and the situation of women in them.

I will now read you the proposals on the transitional procedures we recommend, because we feel it is essential that the government make provision for transitional measures comparable to those set up when the QPP/CPP was set up, to compensate for the fact that women who work in their husbands' businesses were not entitled to contribute to the plan for the first 15 years of its existence.

In the case of persons aged 45 and over, who have been contributing to the CPP/QPP since 1980, from a salary paid by the spouse's business, we recommend that the pensionable period begin in 1980. However, if the woman had not contributed for 10 years at the time of retirement, she would be entitled to buy back the number of years required to make a total of 10, at the same salary level as the average earned in the years during which she contributed, or half the average industrial wage.

I do not think we are asking too much!

[*Text*]

• 1450

Nonobstant ces dispositions, la personne peut toujours choisir une période cotisable qui commence en 1966, ou encore à son 18e anniversaire si cela l'avantage.

Mesures transitoires pour les 55 ans et plus: Nous proposons que la disposition qui exige 10 ans de cotisations ne s'applique pas et que l'exigence de cotisation soit la même que la période cotisable.

Pour les 45 ans et moins qui contribuent depuis 1980, à partir d'un salaire payé par l'entreprise du conjoint, parce que c'est toujours de cela qu'il s'agit, nous proposons que la période cotisable débute en 1980.

En fonction de la première proposition que j'ai énoncée concernant l'accès en tant que travailleurs autonomes, nous proposons aussi que la déclaration de statut, qui ferait de la femme collaboratrice un travailleur autonome, prévoie des mesures spéciales d'intégration au Régime des rentes, telles que prévues dans les recommandations précédentes.

Vous n'ignorez pas que la plupart des propriétaires de petites entreprises et leurs conjoints investissent leurs épargnes dans leurs entreprises et peuvent donc rarement bénéficier des avantages fiscaux accordés aux régimes enregistrés d'épargne-retraite ou aux régimes supplémentaires de rentes. Lorsqu'ils vendent leur entreprise au moment de la retraite ou quelques années avant, ils sont imposés sur leurs gains de capital à un taux très élevé, puisque les sommes sont comptabilisées dans une même année.

Afin de permettre aux petits propriétaires et à leurs conjoints de bénéficier du même droit d'épargner pour leur retraite que les autres Canadiens, notre proposition numéro 6 est en fonction de mesures qui seraient applicables lors de la vente de l'entreprise.

Il s'agit de permettre à chacun des membres du couple de déposer dans un régime d'épargne-retraite, à partir des gains de capital, un montant qui serait calculé de la façon suivante: pour chacune des années de propriété de l'entreprise, identifier le maximum qui aurait éventuellement pu être déposé dans un REER à titre de travailleur autonome, diminuer le montant que la personne a éventuellement déposé à ce moment-là et enfin le majorer par le taux d'intérêt payable sur les obligations du Canada. Nous proposons que cet article soit rétroactif pour les entreprises vendues dans les cinq années précédant l'adoption de cette mesure.

La présentation et les recommandations que nous venons d'élaborer portaient uniquement sur la situation spécifique des femmes collaboratrices. Par contre, nous vous avons mentionné tout à l'heure que nous appuyons fortement l'amélioration des régimes publics et de la place des femmes dans ces régimes.

Je vous remercie.

The Chairman: Thanks very much for your presentation. We have had various representation from women's groups, but this is the first one, and—correct me if I am wrong . . . which has been related specifically to women who have helped out their husbands in small businesses or in small-entrepreneurship

[*Translation*]

Notwithstanding these provisions, the person can choose a contribution period beginning in 1966, or her 18th birthday, if this is more to her advantage.

Transitional measures for women aged 55 and over: We propose that the ten-year contribution requirement provision not apply, and that the period required be the same as the actual period during which contributions were made.

In the case of women aged 45 and under who have been contributing to the plan since 1980, from a salary paid by the spouse's business, we recommend that the contribution period begin in 1980.

Based on the first proposal regarding access to pension plans for such women as self-employed workers, we also recommend that in announcing this status, provision be made for special measures to incorporate such women into the CPP/QPP as outlined in the preceding recommendations.

As you know, most owners of small businesses and their spouses invest their savings in their businesses, and can therefore rarely take advantage of the tax benefits offered by registered retirement savings plans or supplementary pension plans. When they sell their business once they reach retirement age or a few years before, they are taxed on their capital gains at a very high rate, because the amounts are shown for a single year.

In order to give the owners of small businesses and their spouses the same right to save for their retirement as other Canadians enjoy, recommendation No. 6 relates to the procedures that should be applied when a business is sold.

Each spouse should be able to contribute to a registered retirement savings plan, using the capital gain, an amount calculated as follows: For each year of ownership of the business, the maximum amount that could have been contributed to an RRSP as a self-employed worker should be determined. This amount should then be reduced by the amount already contributed by the individual to an RRSP for that year. Finally, the allowable contribution should be increased by the interest rate payable on Canada Savings Bonds. We recommend that this clause be retroactive in the case of businesses sold in the five years preceding its introduction.

Our presentation and recommendations deal only with the specific situations of women who work in their husbands' businesses. However, as we said a few moments ago, we are very much in favour of improvements to the public pension plans, and to the treatment of women under these plans.

Thank you very much.

Le président: Je vous remercie de votre mémoire. Je pense, et je vous demande de me corriger si j'ai tort, que c'est le premier mémoire que nous ayons reçu au sujet des femmes collaboratrices. Même si j'ai quelques questions à poser moi-même, je vais d'abord donner la parole à Mme Killens.

[*Texte*]

organizations. With that in mind, although I have some questions myself, I will open up by asking Mrs. Killens to begin the questioning.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

J'espère que nos deux recherchistes ont vraiment bien écouté M^me^ Laberge, parce que vous avez des idées innovatrices qu'il va certainement falloir explorer dans notre étude, la semaine prochaine.

Il y a certaines choses qui m'inquiètent un peu. Je crains de m'ingérer dans la vie privée des couples. Quand, à la page 4, vous parlez de votre conjoint collaborateur, ma première impression est que vous aimeriez que ce soit moitié-moitié. Je me trompe peut-être, mais si c'est cela, je crois que monsieur pourrait dire: Eh bien, le travail que tu fais, cela ne vaut pas la moitié du mien. Mais j'ai peut-être mal interprété ce premier paragraphe. Cela veut dire quoi, conjoint collaborateur? Est-ce que cela pourrait être 25 et 75 p. 100? À ce moment-là, il faut que nous mettions des chiffres, nous.

• 1455

Mme Laberge: Eh bien, il s'agit effectivement de 50 p. 100, mais c'est toujours en fonction d'une décision que prendrait le couple. Dans certains cas, évidemment, le projet de déclaration, qui est seulement amorcé actuellement, prévoit différentes modalités pour permettre à l'épouse collaboratrice dont le travail ne serait effectivement jamais reconnu, de pouvoir le faire à l'aide de la loi.

Effectivement, il s'agit de 50 p. 100, mais nous prévoyons que nombre de couples, si cette déclaration existait, en feraient ni plus ni moins leur forme d'entreprise. Il s'agirait d'une forme minimale d'entreprise qui correspondrait au besoin des petites entreprises, des entreprises de faible dimension.

Mme Killens: Je veux m'assurer que j'ai bien compris. Vous ne voudriez pas que le groupe de travail rende obligatoire cette participation égale. Ce serait volontaire de la part des couples.

Mme Rose-Lizée (conseillère technique, Association des femmes collaboratrices): Il faut comprendre que l'Association est en train de faire des démarches générales pour établir ce statut. Il y aurait une procédure d'enregistrement d'une entreprise comme étant une entreprise de collaboration; ce serait comme un genre de *partnership*, de copropriété, mais pas nécessairement incorporé.

On pense à 50 p. 100. Cependant, si je comprends bien, le couple pourrait choisir un autre pourcentage et, au moment de déclarer son revenu, il pourrait aussi choisir une autre répartition de son revenu. L'idée n'est pas d'imposer la déclaration de couple, mais de la permettre.

Mme Killens: Parfait.

Une autre question. Dans vos mesures transitoires, vous nous parlez de rétroactivité. Cette femme, qui a commencé à partager en 1980, à 45 ans, aurait, d'après votre proposition, un droit de rachat. Encore une fois, est-ce que vous nous voyez légiférer à ce sujet?

[*Traduction*]

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

I hope that our two researchers were listening to Mrs. Laberge attentively, because you have some original ideas that we should certainly investigate when we are preparing our report next week.

I am concerned about a few things, however. I am afraid of meddling in the private lives of couples. When you refer to the status of spouse-associate, my first impression is that you want everything to be divided equally. I may be wrong, but if not, I think that the husband could say that his wife's work is not worth half of what he does. Perhaps I misunderstood the first paragraph on Page 5 of the English version. What exactly do you mean by this status of spouse-associate? Could the breakdown be 25% and 75%? We have to attach some figures to your idea.

Mrs. Laberge: Yes, it is 50%, but it would be based on a decision made by the couple. In certain cases, the draft declaration, which they are just beginning to work on, provides for different ways in which a woman who works with her husband and whose work which would otherwise never be recognized, could have it legally recognized.

We are proposing that it be 50-50, but we think that, if this type of declaration existed, many couples would build their businesses around it. It would be a basic business form that would be suitable for small businesses.

Mrs. Killens: I want to make sure that I have understood you correctly. You do not want the task force to make equal participation mandatory. It would be done on a voluntary basis by the couple.

Mrs. Ruth Rose-Lizée (Consultant, Association des femmes collaboratrices): You must understand that the association is in the process of taking steps to establish the status. A business would have to register as being a joint undertaking; it would be a sort of partnership, but without necessarily being incorporated.

We would like to see it done on a 50-50 basis. However, if I have understood correctly, the couple could choose a different breakdown when they fill out their income tax form; they could choose to divide up their income differently. The point is not to force the couple to file a declaration, but to allow them to do so.

Mrs. Killens: Wonderful.

Another question. In the part that deals with transitional measures, you mention retroactivity. According to your proposal, a woman who starts sharing in 1980 at the age of 45, would have a buy-back option. Can you see us legislating this?

[*Text*]

Mme Rose-Lizée: L'idée générale est de faire pour les femmes collaboratrices ce qu'on a fait pour l'ensemble de la population canadienne lorsqu'on a commencé le régime en 1966, c'est-à-dire permettre l'intégration au régime sur une période de 10 ans et possiblement permettre après 10 ans de pleines retraites.

Le problème, come on l'a vu, est qu'il y a des femmes qui sont âgées et qui ont déjà été pénalisées. Elles ne pourraient pas se rattraper, même sans les 10 ans. C'est pour cela qu'on a les propositions 10, 2 et 3, qui proposent des mesures spéciales pour ces femmes-là.

La proposition 2 va au-delà de ce qui a été prévu initialement dans le régime; cela demande un privilège spécial qui serait le rachat.

Mme Killens: C'est cela.

Mme Rose-Lizée: C'est effectivement un privilège spécial qui est demandé.

Parlons maintenant des 55 ans et plus. Par exemple, si une femme, en 1980, avait 57 ans et qu'elle a été femme collaboratrice toute sa vie, elle n'a jamais pu avoir de salaire auparavant. On demande que sa rente de retraite soit basée uniquement sur la période allant de 1980 à 1988, alors qu'elle prendrait sa retraite.

Mme Killens: Très bien.

C'est à la page 6, je pense, que l'on retrouve l'idée la plus innovatrice.

Vous nous parlez des REER et de la possibilité de ne pas investir. Moi, je comprends très bien. Un fermier, par exemple, n'a pas été capable évidemment d'acheter des REER, parce que le tout était dans le roulant quotidien de son entreprise.

Mme Rose-Lizée: Pour l'expansion.

• 1500

Mme Killens: Après cela, il y a des gains en capital qui s'imposent. Donc, il se dit: J'aurais dû utiliser ces gains en capital et contribuer à un REER, il y a cinq ans ou dix ans. Mais il ne le pouvait pas, à moins de vendre sa ferme ou de l'hypothéquer.

Mme Laberge: C'est exactement cela.

Mme Killens: C'est là qu'est le problème. Mais le gain en capital, dans une certaine partie, est protégé par exemple! Je ne suis pas tout à fait certaine car je ne suis pas à la fine pointe des détails mais, je trouve ça très intéressant. Peut-être même que nos recherchistes auraient plus de questions à ce sujet-là que j'en avais.

Je vous remercie, de toute façon, d'avoir porté ce fait à notre attention.

Mme Laberge: Tout le principe de la petite entreprise est à l'intérieur de cette proposition-là, parce que les gens qui ont des entreprises de faibles dimensions pensent au maintien de leur entreprise bien avant de penser à leur retraite. Alors, je pense que ce pourrait être, à ce moment-là, leur façon de compenser pour l'accès à différentes subventions qu'ils n'ont

[*Translation*]

Mrs. Rose-Lizée: The general idea is to do for women who work with their husbands what was done for all Canadians when the plan was set up in 1966, in other words, allow them to pay into the plan for 10 years and possibly allow for full retirement after 10 years.

The problem, as we have seen, is that elderly women have been penalized. They will never be able to keep up, even without the 10 year provision. That is why we have proposals 10, 2 and 3, which propose special measures for these women.

Proposal 2 goes beyond what was initially provided for under the plan; we are asking for a special buy-back option.

Mrs. Killens: That is right.

Mrs. Rose-Lizée: We are asking for a special provision.

Let us talk now about women 55 years of age and over. If, for example, a women was 57 years of age in 1980 and had worked with her husband all of her life, she has never been paid a salary. We are asking that her retirement income be based only on the period from 1980 to 1988, when she retired.

Mrs. Killens: Fine.

I think that your most innovative proposal appears on page 6.

You have talked about RRSPs and the fact that it is not always possible to invest. I understand this perfectly well. A farmer, for example, is not able to buy an RRSP, because he puts everything he has into the daily operation of his farm.

Mrs. Rose-Lizée: To expand it.

Mrs. Killens: After that, there are taxable capital gains. So he says to himself, I should have used those capital gains and contributed to an RRSP five or ten years ago. But he cannot do this unless he sells his farm or mortgages it.

Mrs. Laberge: That is correct.

Mrs. Killens: And that is the problem. Capital gains, to some extent, are protected! I am not completely certain as I am not aware of all the small details, but I find this very interesting. Perhaps our researchers will have even more questions on this matter than I had.

In any case, thank you for having brought this to our attention.

Mrs. Laberge: The very basis of small businesses is contained in this proposal, because people who own small businesses think about maintaining their businesses long before they think about their retirement. So at that point I think that that might be their way of compensating for the lack of access to various grants that they did not receive precisely because of

[*Texte*]

pas à cause justement de la faible dimension de leur entreprise. Par contre, d'autres entreprises plus importantes bénéficient de différentes formules de subventions qui ne peuvent pas s'appliquer à elles. Je pense que ce serait là une façon de rétablir un équilibre très souhaitable.

Mme Killens: Merci beaucoup, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Dantzer

Mr. Dantzer: Mr. Chairman, Mrs. Killens has already talked about the point I was going to explore, and that is proposal 6. I think it is very imaginative and worth exploring. There must be something wrong with it, though. I am sure in the Finance department their hair will turn grey to be confronted by such a thing. But it seems to me very fair, very reasonable, and I agree with the speaker that it is exactly what small business people do—I mean, they put their profits back into their businesses and not into RRSPs in most cases, because they want to maintain their businesses and build them up.

• 1505

Mme Laberge: Je m'excuse, mais on n'est pas capable de capter la traduction.

Le président: Est-ce que le problème est réglé maintenant?

Mme Laberge: Oui, ça semble fonctionner.

Mr. Dantzer: I really just want to commend you on your proposal 6. I think it is very, very good, and I hope we can look into it further. It shows a lot of imagination.

Mme Laberge: Je regrette, monsieur, mais je crois avoir manqué beaucoup de bons mots au début!

Vous parliez de la proposition 6, je crois.

Mr. Dantzer: Can you hear it now?

Your proposal 6 is something I am sure an awful lot of people who own family businesses and small businesses would be interested in.

Mme Rose-Lizée: Les femmes collaboratrices l'ont déjà présentée à M. Lalonde et au ministre des Finances du Québec et elle a reçu un accueil favorable à ces endroits.

Mme Laberge: En effet.

Mr. Dantzer: Those are all the questions I have.

Thank you.

The Chairman: A numer of very interesting and worthwhile proposals have been given to the committee, and I do not disagree with Mr. Dantzer and Mrs. Killens in what they say about that specific proposal. However, if we were to examine closely a lot of these proposals, I think we would find the constraints basically would be the effects they would have on revenue. There are a lot of tax policy inequities in not just the pension system but in other areas, which I think should be corrected. The difficulty is finding the money to do so.

Mr. Wolfson, did you have a question?

[*Traduction*]

the small size of their businesses. On the other hand, other larger businesses benefit from different forms of grants for which they are not eligible. I think this would be a way of re-establishing the equilibrium.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Monsieur le président, M^me^ Killens a déjà posé la question que je voulais poser, au sujet de la recommandation 6. Je pense que cette proposition est très innovatrice et mérite d'être étudiée. Il y a quelque chose, cependant, qui ne marche pas. Je pense que les gens du ministère des Finances ne seront pas très disposés à l'accepter. Mais elle me semble très équitable, très raisonnable et je conviens avec le témoin que c'est exactement ce que font les petits entrepreneurs. Ils réinvestissent leurs profits dans leur entreprise et non pas dans les REER. dans la plupart des cas, parce qu'ils veulent maintenir leur entreprise et les élargir.

Mrs. Laberge: Excuse me, but we do not seem to be able to hear the translation.

The Chairman: Is the problem solved now?

Mrs. Laberge: Yes, it seems to be working.

M. Dantzer: Je veux vraiment vous féliciter pour votre proposition 6. Je pense qu'elle est très, très bonne et j'espère que nous pouvons l'étudier davantage. Elle est fort innovatrice.

Mrs. Laberge: I am sorry, sir, but I seemed to have missed some goods words at the beginning!

I think you were talking about proposal 6.

M. Dantzer: Pouvez-vous entendre l'interprétation maintenant?

Je pense que beaucoup de gens qui ont des entreprises familiales ou des petites entreprises seraient très intéressés par votre proposition 6.

Mrs. Rose-Lizée: Our group has already presented it to Mr.Lalonde and to the Quebec Minister of Finance and it was favourably received in both places.

Mrs. Laberge: Yes, indeed.

M. Dantzer: C'est tout ce que j'avais à dire.

Merci.

Le président: On a présenté un bon nombre de propositions très intéressantes au comité, et je ne dispute pas les propos de M. Dantzer et de M^me^ Killens au sujet de cette proposition spécifique. Cependant, je pense que l'ennui avec toutes ces propositions, c'est qu'elles auraient pour effet de limiter le revenu. Il y a un grand nombre d'injustices fiscales, non seulement dans le systèmes de pension, qu'il faut redresser. Le problème est de trouver l'argent nécessaire.

Monsieur Wolfson, avez-vous une question?

[*Text*]

Mr. Wolfson: If I may, Mr. Chairman, I have a couple of questions.

First, with respect to your main proposal as I understand it, which is to split the income of the small business for purposes of paying contributions into the CPP and, subsequently, deriving benefits, if the total income of the small business is less than the maximum pensionable earnings of the CPP—say around $18,000, now the average wage, in principle—and if the kind of splitting proposed in the green paper were in force, would this proposal have an effect? Or is it, in effect, equivalent to just having splitting?

Mme Rose-Lizée: Non, ce n'est jamais équivalent. Le fait d'inscrire les crédits directement au nom dela femme a toujours un avantage par exemple au moment du divorce. Il est important pour la femme qu'on reconnaisse ça directement en son nom et qu'on reconnaisse le travail qu'elle accomplit et non pas d'identifier cela comme un partage au niveau du couple. Cela a également des implications au niveau fiscal selon la façon dont le couple est taxé.

Mme Laberge: En fait, c'est le principe que nous défendons depuis plusieurs années à l'intérieur de cette association que je représente aujourd'hui et qui est une association à but non lucratif. Il était impérieux de mettre sur pied une telle association pour défendre les droits d'une catégorie de femmes qui, en plus d'être des femmes comme toutes les autres avec les injustices dont elles souffrent, subissent en plus l'injustice d'une non-reconnaissance sur le plan économique du travail qu'elles accomplissent.

• 1510

Alors, il faudrait qu'un ensemble de gens concertés s'entendent pour reconnaître cette injustice qui existe, parce que la société faisait de ces femmes des femmes anonymes, mais n'en faisait pas moins des travailleuses à part entière. Nous considérons donc que la réforme des pensions est une circonstance déterminante et pertinente dans l'atteinte des objectifs que nous poursuivons, parce qu'il y a possibilité de rétablir un équilibre qui doit se rétablir à un moment donné et avec lequel il faut partir. Jusqu'à maintenant, cela n'a pas été fait, et il faut faire prendre conscience aux gens de l'injustice que cela entraînait. La réforme des pensions serait la circonstance toute désignée pour le faire.

Mr. Wolfson: *Merci.*

Another implication, as I understand it, of your proposal is that even though the Income Tax Act has been amended to allow the principal or, say, the husband in a proprietorship to pay his wife an income, he is not splitting the income 50:50. So I guess the tax planning advantages were not sufficient—the income-splitting advantages, in practice, have not been sufficient to overcome his reticence about giving his spouse the money. But in any case, there is a practical problem. Would implementing this not require some sort of a joint return or the matching of husbands' and wives' tax returns to figure out what the number should be?

[*Translation*]

M. Wolfson: Si vous permettez, monsieur le président, j'ai deux questions.

D'abord, en ce qui concerne votre proposition principale, à savoir le partage du revenu des petites entreprises aux fins de contribution au Régime de pensions du Canada en vue de prestations ultérieures, si le revenu total de la petite entreprise était inférieur au maximum des gains cotisables pour le Régime de pensions du Canada—disons environ $18,000, ce qui est maintenant le revenu moyen—et si le partage des crédits envisagés dans le Livre vert était en vigueur, quel effet aurait votre proposition? Ou n'aurait-elle pour effet que d'opérer le partage?

Mrs. Rose-Lizée: No, it is never equivalent. The fact of putting the credit directly in the wife's name always has an advantage, for example at the time of divorce. It is important for the woman that it be put directly in her name and that we recognize the work that she has contributed, and not identify this as a splitting for the couple. This also has fiscal implications depending on the way in which the couple is taxed.

Mrs. Laberge: This is in fact the principle that we have defended for several years in our association, which is a nonprofit organization. It is important to establish such an association to defend the rights of a group of women who, besides being women like all others with the injustices that women always suffer, also suffer the injustice of not being recognized on the economic level for the work that they contribute.

So, people have to get together to agree to recognize that an injustice exists, because society makes women anonymous, while still making them workers in their own right. We therefore feel that pension reform is an important and conclusive factor in attaining our objectives, because there is the opportunity to re-establish a balance which we must attain. Up to the present time, this has not been done and we must make people aware of the injustice involved. Pension reform is the best way in which to do so.

Mr. Wolfson: Thank you.

Il découle de votre recommandation que même si la Loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée pour permettre au propriétaire, disons le mari, de payer un salaire à sa femme, il ne partage pas le revenu par moitié. Je suppose donc que les avantages fiscaux tenant au partage du revenu ne suffisaient pas pour le convaincre de donner de l'argent à son épouse. Mais il y a un problème d'ordre pratique. Ne faudrait-il pas une déclaration conjointe, ou une façon de confronter les déclarations d'impôt du mari et de la femme pour déterminer le chiffre?

[*Texte*]

Ms Rose-Lizée: Obviously it requires a matching of numbers. However, it would be like any other small enterprise. The income of the proprietor is not put in as a salaried income, but rather in a special place in the tax form for small business. It would simply be declared as a joint enterprise, and the amount would have to be split between the two. And yes, when people would examine the tax forms, they would have to look at both tax forms together; but that is no more difficult than other forms of partnership.

Mr. Wolfson: Technically it may not be difficult, but I think it opens up a major question, or broader questions, of joint filing, or the linking of tax returns of husbands and wives, which is generally not now . . .

Ms Rose-Lizée: Except that this is a special case, because this is a case where . . .

Excusez-moi , je parlerai en français.

Dans ce cas, la femme travaille dans l'entreprise. Si elle n'était pas là, l'homme serait obligé d'engager une salariée. La raison pour laquelle les femmes collaboratrices ne sont pas satisfaites du statut de salariées, c'est que le rôle de propriétaire est un autre rôle, et elles considèrent que dans beaucoup de cas, pas dans tous les cas parce que le statut serait toujours à choisir par le couple, mais dans plusieurs cas, elles considèrent qu'elles agissent comme copropriétaires. C'est aussi une question de leur droit à la richesse qui est accumulée dans l'entreprise. C'est pour cela qu'elles revendiquent le choix entre le statut de travailleurs autonomes, et donc copropriétaires, et le statut de salariées.

Mr. Wolfson: I have one more question on your proposal 6, where you suggest that the capital gains which are realized on the sale of the business in effect should be allowed treatment similar to that of the RRSP. My question asks if this could not, in some cases, end up making an individual or a couple worse off, in the sense that if they bring the capital gains into income, only half are taxable, whereas if they roll them over into an RRSP and, subsequently, bring them out, if it is not too much longer for the deferral, they would be fully taxable.

Mme Rose-Lizée: Il faudrait effectivement que ce soit calculé de cette façon-là. En fait, la proposition est une forme d'étalement de revenu qui, à ce que je sache, a déjà existé et a été éliminée dans le Budget de novembre 1981. Ce qu'elles demandent, c'est une forme d'étalement de gains de capitaux. Il me semble qu'on avait pensé à ce problème-là, mais je ne me rappelle pas . . .

• 1515

Mme Laberge: Je pense qu'il s'agit de revenir aux principes que nous avons exposés tout à l'heure. C'est toujours la proposition 6, n'est-ce pas? Donc, au moment de la vente, si le fruit du travail de l'épouse n'a jamais été considéré dans l'actif de l'entreprise, les chiffres sont un peu faussés, et les deux sont pénalisés parce que le revenu aurait dû être réparti entre les deux travailleurs qui contribuaient à accumuler le bien. Au moment de la vente, si ce montant-là n'est pas retiré, il y a vraiment pénalité, parce que l'imposition ne se serait certainement pas faite au même niveau. Donc, ce que la femme aurait

[*Traduction*]

Mme Rose-Lizée: Il est évident que l'on doit assortir les chiffres. Mais, c'est la même chose pour toutes les petites entreprises. Le revenu du propriétaire n'est pas un salaire, mais plutôt un revenu spécial aux fins de l'impôt. Dans la déclaration, ce serait simplement une entreprise conjointe et on partagera le montant entre les deux. C'est vrai que quand les gens vérifieront les déclarations d'impôt, ils seront obligés d'examiner les deux déclarations ensemble, mais ce n'est pas plus difficile que pour d'autres formes d'association.

M. Wolfson: Il ne serait pas peut-être difficile en termes techniques, mais cela pose une question importante, celle d'une déclaration conjointe, ou du raccordement des déclarations d'impôt du mari et de la femme, ce qui n'est pas la règle . . .

Mme Rose-Lizée: Mais c'est un cas spécial, c'est un cas où . . .

Excuse me, I will speak in French.

In this case, the woman is working in the business. If she were not there, the man would be obliged to hire someone else. The reason why our group is not happy with the status of salaried women is that the role of owner is another role altogether, and they feel that in many cases, not in all cases, because the status will always be up to the couple, but in many cases, they consider that they are co-owners. It is also a question of their right to the wealth which is accumulated within the business. That is why they are asking for a choice between the status of autonomous workers, and therefore co-owners, and the status of salaried personnel.

M. Wolfson: J'ai une autre question à poser sur votre proposition 6, où vous dites que les gains en capital réalisés sur la vente de l'entreprise doivent être traités de façon similaire au REER. Je me demande s'il y a des cas où l'individu ou le couple serait désavantagé en fin de compte. S'ils ajoutent les gains en capital au revenu, la moitié seulement en est imposable, tandis que s'ils les mettent dans un REER pour les encaisser par la suite, ces gains seront pleinement imposables selon le délai.

Mrs. Rose-Lizée: Well it should be calculated in that way. The proposal is a form of income deferral which, as far as I know, had already existed and was eliminated in the November 1981 budget. What they are asking is a form of capital gains deferral. It seems to me that we have thought about this problem, but I do not remember . . .

Mrs. Laberge: I think it is a matter of returning to the principles that we outlined a moment ago. We are still talking about proposal 6 are we not? Well, at the time of the sale, if the wife's work has never been considered as a part of the company assets, the figures are somewhat distorted, and both of them are penalized because the revenue should have been split between the two workers who contributed to accumulating the assets. At the time of sale, if this amount is not withdrawn, there really is a penalty, because it will certainly not be taxed at the same level. So, what the woman could have

[*Text*]

pu avoir personnellement, posséder personnellement et mettre de côté pour sa retraite, ce qu'elle n'a pas fait, qu'on le lui donne maintenant en fonction de l'imposition sur le gain de capital.

The Chairman: On behalf of the committee members who have been here but who are not now, I thank you. Your recommendations, of course, will go before our committee, including those members missing at the moment, because of the suggestion of a different route to follow. They justify having some response. Thanks, Ms Rose-Lizée, for all the work you have done. As you are aware, we are down to the final three witnesses to appear before the committee and . . .

Mme Rose-Lizée: Je pourrais peut-être ajouter que les femmes collaboratrices appuient aussi les demandes en vue d'une participation obligatoire des femmes au foyer. Souvent aussi, elles sont femmes au foyer et partagent leur temps de travail entre l'entreprise et le foyer. Souvent elles travaillent à temps partiel dans l'entreprise de leur mari, et souvent, puisque ce sont de petites entreprises, le revenu familial est faible et le montant qu'elles pourraient cotiser à titre de collaboratrices est insuffisant. Elles demandent donc la participation des femmes au foyer. Elles se rallient à la demande d'une cotisation universelle avec crédit d'impôt, que vous avez déjà entendue.

Le président: D'accord. Je vous remercie pour votre travail. J'espère que le résultat de notre travail sera en accord avec vos recommandations. Merci beaucoup.

Mme Laberge: Moi, je ne peux faire autrement que de constater l'élément de surprise chez les gens à qui je me suis adressée cet après-midi, face à la problématique de la femme collaboratrice. Ce n'est peut-être pas une tribune pour discuter de cette problématique, mais je constate que c'est une toute première sensibilisation pour les personnes à qui je me suis adressée cet après-midi. J'en profite pour vous dire que nous avons l'intention de persévérer dans notre travail et que nous avons amorcé un projet national, de sorte que même les provinces autres que le Québec devront être sensibilisées à la problématique des travailleuses que sont les collaboratrices.

Je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci encore une fois.

Mme Rose-Lizée: Un autre détail. J'ai déjà essayé de traduire le terme en anglais, «femmes collaboratrices», et on m'a dit que vous ne connaissiez même pas le concept. Alors, peut-être que vous trouverez une traduction.

Le président: Merci. Nous allons faire une pause de cinq minutes, je pense.

• 1520

• 1533

The Chairman: We are ready to resume our work. First of all, let me welcome Mr. L.L. Atkinson and Mr. G.W. Lange.

[*Translation*]

had personally, could have held personally and put aside for her retirement, which she has not done, let it be given to her under the capital gains tax.

Le président: Je vous remercie au nom des membres de Comité qui ont été ici mais qui ne le sont pas maintenant. Vos recommandations seraient soumises à notre Comité, y compris à ces membres qui sont absents en ce moment, à cause de la suggestion d'une voie différente. Ces recommandations méritent une réponse. Merci, madame Rose-Lizée, de votre travail. Comme vous le savez, nous n'avons que trois témoins.

Mrs. Rose-Lizée: I might add that our group also supports the request for mandatory participation of homemakers. Very often they are homemakers and divide their working time between the business and the home. They often work part-time in their husband's company and often, since they are small companies, the family income is low and the amount they could contribute as helpers is insufficient. They therefore ask for the participation of homemakers. They link this to the request for universal contributions with tax credits, as you have already heard.

The Chairman: I see. Thank you for your work. I hope that our findings will coincide with your recommendations. Thank you very much.

Mrs. Laberge: I can only comment on the element of surprise among people to whom I talked this afternoon with respect to the problems of women who help their husband in their business. This is perhaps not the place for discussing this problem, but I noticed that it is the first time that the people to whom I have spoken this afternoon have been aware of this problem. I would like to take this opportunity to tell you that we intend to continue in our work and that we have started a national project so that other provinces than Quebec will become aware of the problem of women who help their husbands.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you once again.

Mrs. Rose-Lizée: One more detail. I have tried to translate the word "*femmes collaboratrices*" into English and I have been told that you do not have the same context. So perhaps you can find a translation.

The Chairman: Thank you. We are going to have a five minute break.

Le président: Nous pouvons reprendre. Tout d'abord, je souhaite la bienvenue à M. L.L. Atkinson et à M. G.W. Lange.

[*Texte*]

It is my understanding that Mr. Kirby will not be with you during any part of the presentation. Since you may not be aware of the format we try to use—but it will be appreciated, because we have been given the brief ahead of time—if you will limit your overview to 10 or 12 minutes so as to allow us some time for questioning . . .

Mr. L. L. Atkinson (Vice-President, Human Resources, Canadian National): Thank you. I have just a very few opening remarks, which will take probably about five minutes. After that we can go ahead with the questioning.

The Chairman: Please proceed.

Mr. Atkinson: Mr. Chairman and members of the Parliamentary Task Force on Pension Reform, we are pleased to have this opportunity to appear before you today. Since you have already received a copy of the brief presented by Canadian National, my opening remarks will be concise, to allow the maximum time for questions and answers.

Canadian National and, indeed, the railway industry have always been in the forefront of pension plan benefit levels in Canada. Nevertheless, we recognize that changing circumstances have led to a call for changes in pension plan legislation, and in general we support the consensus which appears to be developing on a number of major reform issues. I refer specifically to such matters as vesting and portability, spousal benefits, and accrediting of interest on employee contributions. We are concerned, however, that a significant number of the presentations being made to the task force ignore the substantial cost implications of their proposals and we would hope that those framing any new pension legislation will allow a sufficient transition period in which those who have to pay the costs can adjust to such increases.

We believe that most employed persons in Canada now have the opportunity to avoid serious disruption of their standard of living in retirement, even if their employers do not have pension plans. Therefore the real question the task force must deal with seems to be this. If employees who can afford to save for their retirement do not voluntarily exploit opportunities to avoid a drop in living standards after retirement, should governments take actions which force them to do so?

I will conclude these opening remarks with a few comments on the issue which seems to be the most controversial aspect of the pension reform debate—namely, inflation protection. Canadian National has provided ad hoc pension adjustments to large numbers of its pensioners for the past 12 years. The cost of these adjustments was substantial—a cumulative increase of approximately $283 million in the company's liability for pensions. Most of this amount was added to our unfunded liability, since without the ability to spread the cost of these ad hoc adjustments over a period of future years we would not be able to afford this inflation protection for our pensioners, who now exceed 46,000 in number.

[*Traduction*]

Si j'ai bien compris, M. Kirby ne viendra pas du tout. Étant donné que vous n'êtes peut-être pas au courant de la façon dont nous procédons, et comme nous avons reçu votre mémoire à l'avance, nous vous serions reconnaissants de ne pas dépasser 10 ou 12 minutes dans vos remarques préliminaires pour que nous puissions avoir un peu de temps pour vous interroger . . .

M. L.L. Atkinson (vice-président, Ressources humaines, Canadien National): Merci. Mes remarques seront très brèves et j'en aurai probablement terminé en cinq minutes. Après cela, nous pourrons passer à la période des questions.

Le président: Je vous en prie.

M. Atkinson: Monsieur le président et membres du Comité spécial sur la Réforme des pensions, nous vous remercions de nous avoir invités à comparaître aujourd'hui. Étant donné que vous avez déjà reçu le mémoire du Canadien National, je serai très bref dans mes remarques préliminaires pour laisser le maximum de temps possible pour la période des questions.

Le Canadien National, tout comme l'industrie des chemins de fer en général, a toujours été à l'avant-garde quand il s'est agit de majorer les pensions de retraite au Canada. Nous reconnaissons néanmoins que les circonstances évoluent et qu'il est nécessaire de modifier le droit des pensions. Nous sommes en général favorables au consensus qui semble s'établir sur un certain nombre de points de réforme importants. Notamment sur l'acquisition de droits et sur le transfert, sur les prestations au conjoint et sur le paiement d'intérêt sur les cotisations des employés. Nous nous inquiétons toutefois du fait qu'un nombre important des exposés présentés au Comité spécial semble négliger les implications financières considérables des propositions avancées et nous espérons que ceux qui prépareront le nouveau cadre législatif prévoieront une période de transition suffisante permettant à ceux qui devront défrayer ces coûts supplémentaires de s'y adapter.

Nous croyons que la plupart des gens actuellement employés au Canada peuvent éviter une baisse sérieuse de leur niveau de vie à la retraite même si leurs employeurs n'ont pas de régime de pension. La véritable question que doit traiter le Comité spécial semble donc être la suivante. Si les employés qui peuvent se permettre des économies pour leur retraite n'exploitent pas d'eux-mêmes les possibilités qui leur sont offertes d'éviter une chute de leur niveau de vie à la retraite, les gouvernements devraient-ils prendre des mesures pour les forcer à le faire?

Je conclurai ces quelques remarques par quelques mots sur la question qui semble être l'aspect le plus controversé du débat sur la réforme des pensions, à savoir la protection contre l'inflation. Le Canadien National offre depuis 12 ans des rajustements de pension à beaucoup de ses retraités. Il lui en coûte beaucoup puisque cela a majoré au total le passif de la société pour les pensions de quelques 283 millions de dollars. Ceci s'est pour la plupart ajouté à notre passif non capitalisé car ne pouvant étaler le coût de ces rajustements périodiques sur les années à venir, nous ne pourrions autrement nous permettre d'offrir cette protection contre l'inflation à nos retraités qui sont maintenant plus de 46,000.

[*Text*]

CN is strongly opposed to any inflation protection measure like the excess interest proposal which appeared in the green paper.

• 1535

Our reasons are simple. It is open-ended in terms of cost, and it appears to ignore the level of the initial benefit already provided for in the pension plan. Mandating the excess interest approach would impose the highest additional cost on employers with the most generous pension benefit, like CN, while employers with no plan at all incur no additional cost. Our strong preference would be for a continuation of periodic ad hoc adjustments, with incentives provided to encourage pension plan sponsors to give some measure of inflation protection.

Nevertheless, if the task force concludes that mandatory inflation protection measures must be added to pension benefit legislation, our presentation has outlined an alternative approach which we believe should be the absolute ceiling for any inflation protection proposal. We are interested to note that the papers prepared for your task force by the Business Committee on Pension Policy presented some alternative inflation protection proposals containing principles similar to those outlined in CN's presentation.

Mr. Chairman, we are now prepared to answer questions from the task force members.

The Chairman: Very nicely done! You said five minutes, and it is just that. We appreciate that very much, because there is a fair degree of interest in your presentation to the committee. As you are aware, I think, we have had several representations by pensioners from the Canadian National system, both here in Montreal and in Vancouver, in which they have expressed a great deal of concern, but evidently there are two points of view with respect to the use of the excess interest and to whom the benefits would accrue.

With that in mind, I now open the questioning with Mr. Vince Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. You have opened up the area I want to pursue.

During our hearings we have come to realize that there is a sort of basic conflict between those who have retired and those who are about to retire vis-à-vis the funds. In the past, there is no doubt about it, those funds have made a lot of money, and the people who have retired say they have a claim on them. It may not be a legal claim; it is a moral claim. They claim that those funds represent part of the money that was put aside for them in retirement, and if there are gains through inflation, they should have access to those gains.

In some funds, of course, that is true. In some funds the unions negotiate very strongly on behalf of the retirees. I gather that is not true with the CN position, at least from the story we have heard so far. You say you made ad hoc adjustments. You talk about a figure of $282 million total, yet these

[*Translation*]

Le C.N. s'oppose vigoureusement à toute mesure de protection contre l'inflation telle que la proposition touchant l'intérêt excédentaire qui figure au Livre vert.

Les raisons sont simples. Le coût en est indéterminé et semble négliger la prestation initiale déjà prévue au régime de pensions. Obliger à adopter la méthode de l'intérêt excédentaire reviendrait à imposer la majoration de coûts la plus élevée aux employeurs qui offrent les pensions les plus généreuses comme le CN alors qu'il n'en coûterait rien à ceux qui n'offrent pas de régime de pension. Nous préfèrerions de beaucoup continuer à rajuster périodiquement les pensions et nous pensons que c'est possible si l'on offre aux employeurs certaines incitations dans ce sens.

Si toutefois le Comité spécial conclut que des mesures obligatoires de protection contre l'inflation doivent être ajoutées au droit des pensions, nous avons présenté dans notre mémoire une autre solution qui devrait à notre avis être le maximum absolu que l'on puisse exiger pour la protection contre l'inflation. Nous remarquons avec intérêt que les documents préparés à votre intention par le comité des Affaires sur la politique des pensions a fait certaines propositions pour la protection contre l'inflation et que celles-ci sont fondées sur des principes similaires à ceux qu'expose le CN.

Monsieur le président, nous sommes maintenant prêts à répondre aux questions des membres du Comité spécial.

Le président: Parfait! Vous avez dit 5 minutes et c'est exactement cela. Nous vous remercions beaucoup car le Comité est très intéressé par votre exposé. Comme vous le savez, nous avons reçu plusieurs instances des retraités du Canadien National, tant à Montréal qu'à Vancouver, qui nous ont dit qu'ils étaient très inquiets. Il est évident qu'il y a là deux points de vue quant à l'utilisation de l'intérêt excédentaire et de ses bénéficiaires.

Cela dit, je donne maintenant la parole à M. Vince Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. Vous avez ouvert le débat que je voulais justement poursuivre.

Au cours de nos audiences, nous nous sommes aperçus qu'il y a une grosse différence entre ceux qui sont à la retraite et ceux qui vont prendre leur retraite. Il ne fait aucun doute qu'auparavant ces caisses de pension rapportaient beaucoup d'argent et ceux qui sont à la retraite disent qu'ils ont droit à ces bénéfices. Peut-être n'est-ce pas un droit légal mais c'est un droit moral. Ils prétendent que ces fonds représentent une partie de l'argent que l'on a mis de côté à leur intention pour la retraite et que si l'inflation a rapporté, ils devraient pouvoir en bénéficier.

C'est évidemment vrai pour certaines caisses. Il arrive que les syndicats négocient très vigoureusement pour les retraités. Je ne crois pas que cela soit vrai du CN, du moins d'après ce que l'on nous a dit. Vous avez déclaré que vous faisiez des rajustements périodiques. Vous parlez d'un total de 282

[*Texte*]

people say you make more than that every year in the interest on these funds.

What I am really asking is if there any solution to this problem. Do you think you have dealt with them correctly or not?

I know your argument that you have the legal responsibility; that you have to take the risk to provide them; that you made a contract with them to provide them so much a year when they retired. You have done that. But they also bring up the argument that today those kinds of things are, or should be, considered to be deferred wages, and therefore they really do have a claim on any interest, or part of the interest, which those deferred wages now earn for them. I would like to get your response to that general approach.

Mr. Atkinson: I will start off the response and ask Mr. Lange to add some words afterward.

We spent a fair amount of time last year and made a presentation to the Standing Committee on Transport concerning CN's pension plan and the way it works, right from the legislation under the Pension Benefits Standards Act, the regulations and the rules, how the fund is run, and the pension plan and so on. So rather than go through all of that, I would like to refer to it as a document which gives our position about the fund and the way that it works.

I think there is a general misconception, or difference of opinion, about the fund. Our pension plan is a final-earnings plan under which each employee contributes a specified amount and the company is required to provide the money to pay the pensions. So all the money goes into the fund and there is no distinction in that fund as to what money belongs to those who are on pension and those who are on active service.

• 1540

By its very nature the fund will always be much larger than is required to pay pensions because we have also to be able to meet the obligation for the accrued pensions of the employees who are on active service. So if you wanted to make a distinction between the fund, which when fully funded would be in the order of $4.7 billion . . . I have forgotten exactly, George, the amount that would be attributed to pensioners, but it is about one third to pensioners and two thirds to active service employees, in that general area.

Does that get at your question?

Mr. Dantzer: In a sense I am quite sure that what you have done is legally correct and you are taking the position correctly.

No, it does not really get at my question. What I want to know is are you very much opposed to allocating certain amounts of excess interest to your retirees and not merely improving your pension plan with the interest you earn on this fund?

[*Traduction*]

millions de dollars mais ces gens-là disent que vous gagnez plus que cela tous les ans avec l'intérêt que rapportent ces fonds.

Je voudrais en fait savoir s'il existe une solution. Pensez-vous que vous ayez réglé le problème correctement ou non?

Je sais que vous me répondrez que vous avez une responsabilité légale; qu'il vous faut prendre un risque; que vous avez signé un contrat avec eux dans lequel vous vous engagiez à leur verser tant par an à la retraite. Vous vous y êtes engagé. Ils répondent à cela qu'aujourd'hui ce genre de choses est ou devrait être considéré comme un salaire différé qu'ainsi ils devraient avoir droit à tout intérêt ou à une partie de l'intérêt que rapportent maintenant ces salaires différés. J'aimerais que vous me disiez ce que vous en pensez.

M. Atkinson: Je vais commencer à répondre et demanderai à M. Lange de compléter.

Nous avons l'année dernière passé assez longtemps à préparer un mémoire à l'intention du Comité permanent des transports au sujet du régime de pensions du CN et de son fonctionnement, en tenant compte de la loi sur les normes des prestations de pensions, des règlements et des règles, de la façon dont est gérée la caisse, le régime de pension, etc. Donc, plutôt que de revenir sur tout cela, je me contenterais de vous signaler que ce document expose notre position sur la caisse et sur la façon dont elle est gérée.

J'ai l'impression que l'on comprend en général mal ce qu'est cette caisse ou du moins que les opinions diffèrent. Notre régime de pension est un régime fin de carrière auquel chaque employé apporte une cotisation précise alors que la société doit défrayer les pensions. Tout l'argent est donc versé à cette caisse et l'on ne fait aucune distinction entre l'argent qui appartient à ceux qui sont à la retraite et l'argent qui appartient à ceux qui sont toujours en activité.

De par sa nature, la caisse a toujours plus de fonds que nécessaire pour payer les pensions car il nous faut aussi assurer les rentes anticipées des employés en activité. Si vous voulez donc faire une distinction dans cette caisse dont la capitalisation totale serait de l'ordre de 4,7 milliards de dollars . . . J'ai oublié le chiffre exact que l'on attribuerait aux retraités mais c'est environ un tiers pour les retraités et deux tiers pour les employés en activité.

Cela répond-il à votre question?

M. Dantzer: Dans un sens, je suis tout à fait convaincu que ce que vous avez fait est légalement convenable et que votre position se défend.

Non, vous n'avez pas véritablement répondu à ma question. Je veux savoir si vous êtes tout à fait opposé à ce que l'on attribue une partie des intérêts excédentaires à vos retraités plutôt que de simplement améliorer votre régime de pension avec l'intérêt que gagne cette caisse?

[*Text*]

Mr. G.W. Lange (Director of Compensation, Canadian National): I think the answer to your question is yes, but let me extend my comments on that.

We would be opposed to suggesting that there are certain portions of that fund which relate to a certain group of people, a certain portion of those assets. Our feeling is that we should take that total pool of assets—we have a plan that is designed; it has a benefit entitlement for people—and that the whole question of inflation protection should form part of a discussion of the whole design of the pension plan rather than isolating that one particular element. Inflation protection is only one element of the total design of the plan, albeit a very important one.

I think the question you are really coming to is those people who have been on retirement for a number of years, not those people who are now leaving and, according to our brief, the chart we have presented, are really retiring on pretty substantial pension benefits. Some of them have a replacement ratio, including government pensions, of 100% or more of what they had in replacement the year before they retired so I do not think that is the key issue. The key issue is those people who retired a number of years ago.

Our inflation protection measures, our ad hoc adjustments, have been skewed toward those who retired earlier. Those who had the lower amounts of pension and retired in the mid-1960s and earlier have received the higher amounts of inflation protection, and that is a philosophy we would like to continue.

One of the reasons why we are opposed to the green paper proposal as it is designed is that it gives everybody the same percentage increase—at least, that is what it appears to do—and our philosophy is that it should be more related to need.

Mr. Dantzer: The employees make a contribution and the employer makes a contribution to the fund every year?

Mr. Lange: That is correct. The employees have a fixed percentage . . .

Mr. Dantzer: What is the proportion? Half and half?

Mr. Lange: The employees have a fixed percentage of their pay, 5% up to the YMPE under the public plan and 6.5% beyond that. The company contributes the balance and in every year the company has always contributed a greater amount than the employees have, a substantially greater amount in most years.

Mr. Dantzer: Does that contribution include interest on the unfunded liabilities?

Mr. Lange: That is correct. Nevertheless, it is a cashflow; it is a contribution and it is an expense to the company of nearly $200 million last year, for example, compared to the employee contribution of $95 million.

Mr. Dantzer: Does your contribution vary up and down as to the amount of interest that has been earned on the fund?

Mr. Lange: It will to some extent. It has the possibility of doing so. Until now it has not done that very many times

[*Translation*]

M. G. W. Lange (directeur de la rémunération, Canadien National): Je crois pouvoir répondre que oui mais je voudrais développer un peu ma pensée.

Nous ne pouvons accepter qu'une partie de la capitalisation appartienne à un groupe en particulier. Nous estimons qu'il nous faut considérer la capitalisation totale et le régime de la façon où il a été conçu. Il donne droit à une rente et toute la question de la protection contre l'inflation devrait être discutée dans le contexte général du régime de pension plutôt qu'isolément. La protection contre l'inflation est un élément parmi beaucoup d'autres de ce régime même s'il peut être considéré comme très important.

Je crois que la question concerne en fait les gens qui sont à la retraite depuis un certain nombre d'années et non pas ceux qui entrent maintenant à la retraite car, d'après notre mémoire, d'après le tableau que nous avons présenté, les rentes de ceux-ci sont très importantes. Pour certains, avec les rentes du gouvernement, cela représente 100 p. 100 ou plus du salaire qu'ils avaient lorsqu'ils ont pris leur retraite si bien que je ne pense pas que ce soit là le problème. C'est plutôt pour les gens qui ont pris leur retraite il y a déjà plusieurs années.

Nos mesures de protection contre l'inflation, nos rajustements périodiques, s'appliquent à ces derniers. À ceux dont les rentes sont les plus faibles et qui ont pris leur retraite au milieu des années 60 et avant. C'est à eux que nous offrons la plus forte protection contre l'inflation et c'est ainsi que nous aimerions continuer.

Une des raisons pour lesquelles nous nous opposons à la proposition du Livre vert, c'est parce que cela donne à tout le monde le même pourcentage d'augmentation, du moins semble-t-il, et qu'à notre avis il vaudrait mieux tenir compte des besoins.

M. Dantzer: Les employés et l'employeur cotisent tous les ans à la caisse?

M. Lange: C'est exact. Les employés ont un pourcentage fixe . . .

M. Dantzer: Quelle est la proportion? Moitié moitié?

M. Lange: Les employés cotisent un pourcentage fixe de leur salaire, 5 p. 100 jusqu'au maximum des gains annuels donnant droit à une pension pour le régime public et 6,5 p. 100 après. La société verse le solde et a toujours apporté une cotisation supérieure à celle des employés, sensiblement supérieure en général.

M. Dantzer: Cette cotisation inclut-elle l'intérêt sur le passif non capitalisé?

M. Lange: Oui. Néanmoins, c'est une sortie; la cotisation représente une dépense pour la société de l'ordre de près de 200 millions de dollars l'année dernière, par exemple, alors que la cotisation des employés représentait 95 millions de dollars.

M. Dantzer: Votre cotisation varie-t-elle en fonction de l'intérêt qu'a rapporté la caisse?

M. Lange: Dans une certaine mesure. C'est possible. Jusqu'ici, cela ne s'est pas fait très souvent car nous n'arrêtons

[*Texte*]

because we keep making improvements to the plan that add to the unfunded liability so we are always adding to that payment on the unfunded liability. The unfunded liability has been going up by hundreds of millions of dollars every year. The most recent improvement was to allow members of our earlier 1935 plan to buy back service under the better 1959 pension plan, and that, for example, added nearly . . .

Mr. Dantzer: I think that is part of the complaint. They think it is a bit of the shell game you are playing on them as to your manipulation of the actuarial funding of it and the unfunded liability sort of thing. I am not saying you are right or wrong; I am merely giving you the reaction they gave to us.

• 1545

Mr. Lange: I understand the concern. However, we are required to have independent actuaries who perform an analysis of our plan, and they are required to report to the Superintendent of Insurance. I do not see them, because of their professional standards, doing anything which is not in the interests of our plan members.

Mr. Dantzer: Have you any idea, or could you tell us—because I have been trying to figure it out—why your retirees are more upset than any other people we have met? They really feel they have been hard done by. We have other briefs from other people, and the CN retirees feel they have a very, very strong case; a moral case. My feeling is when people are that upset about something, there is not just smoke there; maybe there is a little fire. I wonder what your reaction would be. Obviously it cannot be mine. But I would surely like to know how you explain that.

Mr. Lange: I do not think I want to venture a guess as to why that is. I do know, and I am sure they would agree, that we have maintained a constant dialogue to try to work out solutions to this. We recognize the problem; but along with every other corporation that competes in the private sector as we do, we have limited financial resources, and the corporation constantly has to try to balance the use of those resources.

Mr. Dantzer: Would you say a third of the money in the fund would belong to the retirees?

Mr. Lange: The third of the liability relates to pensioners. So if you assume the funding was in the same proportion as the liability, approximately a third of the fund, you could say, would relate to pensioners.

Mr. Dantzer: What would you earn on the interest in an average year on that fund?

Mr. Lange: In 1982 we earned around 10%.

Mr. Dantzer: So on the retirees' third you would have earned 10%. Would you have paid them back 10% in ad hoc payments?

Mr. Lange: No.

Mr. Dantzer: That is part of their complaint. They say, fine, you are taking their money; it is our money in the fund. They use the principle of deferred wages: it is ours; it is held in trust

[*Traduction*]

pas de majorer les rentes ce qui ajoute au passif non capitalisé si bien que c'est cette cotisation que nous majorons. Le passif non capitalisé augmente de centaines de millions de dollars chaque année. La dernière amélioration que nous ayons apportée au régime est de permettre à ceux qui avaient cotisé à notre régime de 1935 de racheter leur part pour la mettre dans le régime de pension de 1959 et cela, par exemple, a ajouté près de . . .

M. Dantzer: Je crois que justement c'est un objet de litige. Ils ont l'impression que vous jouez un peu avec eux en manipulant la caisse et le passif non capitalisé. Je ne dis pas qui a tort et qui a raison, je vous dis simplement ce que l'on nous a déclaré.

M. Lange: Je comprends bien. Toutefois, nous sommes obligés d'avoir des actuaires indépendants pour analyser notre régime et faire rapport rapport au surintendant des assurances. Étant donné leurs règles professionnelles, je ne crois pas qu'ils seraient tellement portés à faire quoi que ce soit qui ne soit pas dans l'intérêt des bénéficiaires de notre régime.

M. Dantzer: Savez-vous ou pourriez-vous nous dire, car j'essaie de comprendre, pourquoi vos retraités semblent plus mécontents que tous les autres? Ils ont vraiment l'impression qu'ils ont été victimes d'injustices. Nous recevons d'autres mémoires d'autres groupes et les retraités du CN estiment qu'ils ont vraiment tout à fait lieu de se plaindre; c'est une question morale. J'ai l'impression que quand les gens sont tellement furieux, il n'y a pas de fumée sans feu. Qu'en pensez-vous? J'aimerais savoir comment vous pouvez expliquer cela?

M. Lange: Je ne crois pas que je puisse essayer de deviner. Je sais toutefois, et je suis sûr qu'ils en conviendraient, que nous avons maintenu un dialogue constant pour essayer de trouver des solutions. Nous comprenons le problème, mais, comme toute autre société qui doit faire face à la concurrence dans le secteur privé, nos ressources financières sont limitées et la société doit toujours essayer d'équilibrer l'utilisation qu'elle fait de ses ressources.

M. Dantzer: Diriez-vous qu'un tiers de la caisse appartient aux retraités ?

M. Lange: Le tiers du passif s'adresse aux retraités. Si vous considérez donc que la capitalisation se répartit dans les mêmes proportions que le passif, on peut dire alors qu'un tiers de la caisse leur appartient.

M. Dantzer: Que gagneriez-vous en intérêts sur cette caisse pour une année moyenne?

M. Lange: En 1982, nous avons gagné environ 10 p. 100.

M. Dantzer: Vous avez donc gagné 10 p. 100 sur le tiers qui appartient aux retraités. Leur avez-vous versé 10 p. 100 en rajustements périodiques?

M. Lange: Non.

M. Dantzer: Cela fait partie de leurs griefs. Ils disent que cette caisse, c'est leur argent. Ils utilisent le principe du salaire différé: Ils disent que c'est à eux; que vous le gardez en fiducie

[*Text*]

by you to look after us, and you are using it to your advantage and not to ours. That is what they tell us.

Mr. Lange: I think we very well understand what the issue is. But as you well recognize also, any improvement we make to the plan adds to our liability, and therefore it increases the cost to the company.

Mr. Dantzer: It does not help them any.

Mr. Lange: No.

The Chairman: I would like to have more discussion on this deferred wage and the difference of opinion, because it is clearly outlined in your report, but what they are suggesting is that neither the company nor the union have well represented the retirees. I suppose to some extent Mr. Dantzer hits the nail on the head. For whatever reasons, the CN pensioners feel they have been hard done by, by both the union and the company, compared with any other group in the country that has come before this committee. For instance, Bell Canada, who were here this morning—they do not have anywhere near the same complaints about the treatment of the pensioners within that system compared with yours. As a result of that, the pressures not only of the pensioners, but this whole aspect of whether or not a pension is a deferred wage or not, and how it is viewed, will determine a lot of recommendations in the report.

It seems to me the track record of the treatment of the pensioners within CN is not good, and it lends itself to a lot of pressures to determine joint trusteeship of these funds, because clearly the track record has not been good either by union or by company. Why is that? Is it because of the negotiations that took place over the last 10 to 15 years; that the unions did not care once the men went on pension, so they used the excess interest to improve existing benefits for existing workers rather than for the pensioners? What was the context of the bargaining that has taken place in the last 15 years that has resulted in a situation where the pensioners have been left out, if you will, to a large extent, compared with a lot of other negotiated settlements in the country?

• 1550

Mr. Lange: I would not want to speak for our unions but I have participated in some of those negotiations, and it seems to me you are looking at it in simplistic terms, that it comes down to a question of priorities at the time the bargaining takes place. If there is great pressure because of 10% or 12% inflation to put all the eggs into the wage basket, then the pressure just is not there to improve pensions. I guess one could look at it and say, since those pensioners are not represented at the bargaining table, there would be a tendency to downplay their interests.

I do not think we can dispute that, but we participate in an environment of collective bargaining. In addition, we bargain jointly with another large company, the other large railway. So it is a complex set of negotiations and it is not something one can give a simple answer to. It is just the dynamics of the collective bargaining process.

[*Translation*]

pour leur retraite et qu'en fait vous l'utilisez pour vous et non pour eux. C'est ce que l'on nous a dit.

M. Lange: Nous comprenons très bien le problème. Vous devez également reconnaître que toute amélioration au régime ajoute à notre passif et qu'ainsi notre coût en est majoré.

M. Dantzer: Cela leur importe peu.

M. Lange: En effet.

Le président: J'aimerais que l'on discute plus avant de cette question du salaire différé et de la divergence d'opinions car cela est certainement souligné dans votre rapport mais ce que l'on nous a dit c'est que ni la société ni le syndicat ont bien représenté les retraités. Je crois que dans une certaine mesure, M. Dantzer a frappé en plein dans le mille. Quelles que soient les raisons, les retraités du CN estiment qu'ils ont été traités injustement à la fois par le syndicat et par la société s'ils se comparent à tout autre groupe entendu par le Comité. Par exemple, Bell Canada qui a comparu ce matin ne reçoit absolument pas ce genre de plaintes quant à la façon dont la société traite ses retraités. Ainsi les pressions des retraités mais aussi la question de savoir si une pension est un salaire différé ou non seront très présentes à notre esprit lorsque nous ferons nos recommandations.

Il me semble que l'on ne peut pas dire que le CN ait bien traité ses retraités et qu'ainsi beaucoup voudraient que l'on envisage une cogestion de ces caisses car ni le syndicat ni la société n'ont fait ce que l'on attendait d'eux. Pourquoi? Est-ce dû au fait des négociations de ces 10 ou 15 dernières années? Est-ce parce que les syndicats ne s'inquiètent plus des travailleurs lorsqu'ils sont à la retraite ou parce qu'ils ont utilisés l'intérêt excédentaire pour améliorer les avantages sociaux des travailleurs en activité plutôt que le sort des retraités? Sur quoi ont porté les négociations des 15 dernières années pour arriver à une situation où les retraités ont été laissés pour compte dans une large mesure alors que cela n'a pas été le cas pour beaucoup d'autres négociations dans le pays?

M. Lange: Je ne saurais parler au nom de nos syndicats, mais j'ai participé à quelques-unes de ces négociations, et il me semble que vous envisagez la chose de façon simpliste, il me semble que cela revient à une question de priorité au moment des négociations. Si parce que l'inflation est à 10 ou 12 p. 100, il s'exerce de grandes pressions pour tout mettre au chapitre des salaires, il n'y aura aucune pression exercée en vue d'améliorer les prestations de pension. Je suppose qu'on pourrait dire que puisque les retraités ne sont pas représentés à la table des négociations, il y a tendance à fermer les yeux sur leurs intérêts.

Je ne crois pas que nous puissions le contester, mais nous vivons dans un milieu de négociations collectives. En outre, nous négocions conjointement avec une autre grande entreprise, l'autre grande société ferroviaire. Il s'agit donc d'un ensemble de négociations compliquées et il n'y a pas de

[*Texte*]

Mr. Dantzer: ... CP retirees. That seems strange to me, too, to bargain jointly.

Mr. Lange: I also find that very interesting because I believe their ad hoc adjustments have been substantially less than ours.

The Chairman: Can I ask this question? On page 17 in your brief you suggest ... I think you recognize that to have zero degree of inflation protection imposed on the private sector plans is a non-starter, and therefore, you have come out with a suggestion that, if in the event we feel as a committee that we recommend some degree of inflation protection, we take into consideration guidelines you have put on page 17. If those guidelines had been in effect at CN in the last 15 years, how would that have compared to your treatment on an ad hoc basis of your pensioners? Is that a fair question?

Mr. Lange: Yes. We analysed it for one specific year. We took the most recent ad hoc adjustment and compared what that formula would have produced with what was given in our 1983 ad hoc adjustment, which was a negotiated adjustment. That increase cost us about 0.2% of payroll because that was the percent negotiated with the unions. Our estimate is that this particular design of an inflation adjustment would cost us in the order of 1.5% of payroll, and therefore, obviously in making a proposal like that we are thinking in terms of some other measures combined with that which would allow us to control the cost; in other words, consideration of maybe a reduction in the initial benefit combined with an additional employee contribution.

So it should not stand in isolation. It has to be combined with some other measures which would allow us to control our cost. One and a half percent of payroll for Canadian National this year would be in the order of $25 million or $26 million.

The Chairman: On page 19, you said in 1982 the company contributed $187 million to its employer-sponsored pension plans and the employees contributed $95 million. It is sort of the same question Mr. Dantzer asked. What amount of that $187 million was on the interest on the unfunded liability?

Mr. Lange: About $110 million.

The Chairman: So in other words, you only put in $77 million from a company standpoint to ...

Mr. Lange: For current service contribution, but let us not carry that too far. It is all an expense to the company and it all goes to the bottom line and it is all cashflow, and that has to be the concern of the people making these decisions. It was money that went into the trust fund.

The Chairman: No, I understand; I agree. It is a cost of business. I guess what we are attempting to do here in the

[*Traduction*]

réponse simple. C'est ainsi que fonctionne la dynamique du processus de la négociation collective.

M. Dantzer: ... les retraités du CP. Cela me semble étrange à moi aussi, cette négociation conjointe.

M. Lange: Je trouve aussi que c'est très intéressant, car je crois que leurs ajustements ad hoc ont été considérablement moins que les nôtres.

Le président: Puis-je poser la question suivante? À la page 17 de votre mémoire, vous suggérez ... Je crois que vous admettez qu'il ne sert à rien de songer à une protection nulle contre l'inflation dans le cadre des régimes du secteur privé, et par conséquent, vous proposez que si comme Comité nous recommandons une certaine protection contre l'inflation, nous tenions compte des directives que vous énoncez à la page 17. Si ces directives avaient été en vigueur au CN, au cours des 15 dernières années, comment le sort réservé à vos retraités se serait-il comparé à ce qu'ils ont eu grâce à des ajustements ad hoc? La question est-elle légitime?

M. Lange: Oui. Nous avons fait une analyse de cette situation pour une année précise. Nous avons retenu l'ajustement ad hoc le plus récent et nous l'avons comparé avec ce que la formule que nous préconisons aurait donné en 1983, alors que l'ajustement avait été négocié. Cette augmentation nous a coûté environ 0.2 p. 100 de la paye, car c'était là le pourcentage négocié avec les syndicats. Nous estimons que cette formule particulière d'ajustement par rapport à l'inflation nous aurait coûté 1.5 p. 100 de la paye, et donc, manifestement, en formulant une telle proposition, nous songeons à la combiner avec d'autres mesures qui nous permettraient d'en contrôler le coût. En d'autres termes, il faudrait peut-être songer à réduire les prestations initiales ainsi qu'à accroître les cotisations des employés.

Il ne faut pas que cette mesure soit prise isolément. Il faut la combiner à d'autres qui nous permettraient de contrôler nos coûts. 1.5 p. 100 de la paye chez Canadien National cette année, cela représente environ 25 millions de dollars ou 26 millions de dollars.

Le président: À la page 19, vous dites qu'en 1982, votre société a contribué 187 millions de dollars à ces régimes de pension de retraite parrainés par l'employeur et que les employés ont cotisé 95 millions de dollars. C'est un peu le même genre de question que celle posée par M. Dantzer. De ces 187 millions de dollars, quel montant provient des intérêts sur la dette non capitalisée?

M. Lange: Environ 110 millions de dollars.

Le président: En d'autres termes donc, vous n'avez versé que 77 millions de dollars ...

M. Lange: Au chapitre des cotisations actuelles, mais ne poussons pas les choses trop loin. C'est toujours une dépense pour la société qui doit être inscrite au bilan, cela fait partie de nos liquidités, ce dont doivent se préoccuper les personnes qui prennent les décisions, Cet argent a été versé au fonds fiduciaire.

Le président: Non, je comprends; je le reconnais. C'est le coûts des affaires, Je suppose que ce que nous tentons de faire

[*Text*]

name of some degree of fairness is to ensure that, albeit it is still going to be a cost to the company and employees, there be some sharing of this so the pensioners get equal treatment, I suppose, with workers. Under the existing system we have now, because pensioners lose their rights in some ways once they go on pension, if unions do not properly represent them at the bargaining table they are forgotten.

The difficulty we are having as a committee is, with today's increase in longevity for pensioners, it is going to be a much more important issue in the next 20 years than it has been even until now, if we have a problem now. The longer you live, the more inflation is going eat in, and therefore workers are asking for much more protection of that pension asset from this generation than occurred in the past, and so we are trying to come to grips with some recommendations in that area.

• 1555

Mr. Lange: It seems to me there are two elements I would not want us to ignore. I think in a speech a week or so ago you made a statement: "if it ain't broke, don't fix it". Parts of the system are maturing and maybe those parts "ain't broke", it is some of the things that have happened before and maybe we should not try to take a whole major course of action in terms of pensions for those people who are now working when the problem really can be isolated to those people who have been retired a number of years.

The Chairman: I agree.

Mr. Lange: Which is not to say a current plan should not be changed to provide some inflation protection.

The Chairman: I know, and in that same speech I also said that I have come to the conclusion that a pension is a deferred wage and if that is an acceptable way of looking at it, and I know that is not your viewpoint, then it has several connotations and recommendations in the direction in which the report would go. And I think that had we had an effect . . . I am not a believer that governments should have to step into everything and legislate. Perhaps if pensioners had been represented in these negotiations on what happens to pension funds you would not have to have governments even suggesting that we have to mandate excess interest. Maybe they would have had a say in how that should have been distributed between active workers and pensioners, I have no idea.

Let me ask just a couple more questions in this area of excess interest and what happens to the funds. How does that work at a bargaining table, because I really want to make sure that when we make recommendations in this area we do not upset the apple cart? I would assume the company would come in and say: There are so many dollars we can afford to go around. You can have it in straight cash, hourly rate, or you can have it in a pension area. As you mentioned before, negotiations of pensions are just one component of a total compensation package. If that is the case, why should the workers not have more say in that asset?

[*Translation*]

ici, au nom d'une certaine équité, c'est de nous assurer, que bien que cela coûtera toujours quelque chose à l'entreprise et aux employés, il y ait un certain partage de ces coûts de façon à ce que les retraités reçoivent le même traitement je suppose que les travailleurs. Dans le cadre du régime actuel, parce que les retraités perdent leurs droits à certains égards une fois à la retraite, si les syndicats ne représentent pas bien leurs intérêts à la table des négociations, ils sont oubliés.

Notre difficulté, comme Comité, c'est que vu l'augmentation de l'espérance de vie des retraités, la question sera beaucoup plus brûlante au cours des 20 prochaines années qu'elle ne l'est actuellement surtout s'il existe déjà un problème maintenant. Plus la vie se prolongera, plus l'inflation se fera gourmande, et par conséquent, plus les travailleurs de la présente génération vont demander une plus grande protection de leur actif de pension que par le passé et nous tentons donc de formuler des recommandations à cette fin.

M. Lange: À mon avis, il y a deux éléments qui ne faudrait pas oublier. Je crois que dans un discours il y a environ une semaine, vous avez déclaré: «si ce n'est pas brisé, qu'on ne l'arrange pas». Des parties du régime viennent à maturité et peut-être ne sont-elles pas «brisées», cela s'est déjà vu par le passé, et peut-être ne faudrait-il pas tenter de tout chambarder dans le secteur des pensions pour ceux qui travaillent actuellement alors qu'en fait, le problème touche ceux qui sont à la retraite depuis plusieurs années.

Le président: J'en conviens.

M. Lange: Cela ne signifie pas que les régimes actuels ne doivent pas être modifiés afin de prévoir une certaine protection contre l'inflation.

Le président: Je sais, et dans ce même discours, je disais également que j'en suis venu à la conclusion qu'une pension constitue une rémunération différée et que s'il est acceptable de considérer la chose sous cet angle, et je sais que ce n'est pas votre point de vue, ce qui entraîne plusieurs connotations et recommandations qu'adopterait le rapport. Et je crois que s'il y avait eu . . . Je ne crois pas que les gouvernements doivent intervenir dans tout et légiférer. Si les retraités avaient peut-être été représentés aux négociations sur l'administration des régimes de pension, les gouvernements ne proposeraient même pas qu'il faille légiférer en matière d'intérêts excédentaires. Par contre peut-être auraient-ils eu leur mot à dire sur la façon de répartir ces intérêts excédentaires entre les travailleurs et les retraités, je n'en ai aucune idée.

Permettez-moi de vous poser encore quelques questions au sujet de l'intérêt excédentaire et de l'administration des régimes. Que se passe-t-il à la table des négociations, car je veux vraiment m'assurer que lorsque nous formulerons nos recommandations à ce sujet, nous ne bousculerons rien? Je présume que l'entreprise vienne nous dire: nous disposons de tant: vou pouvez l'avoir sous forme d'argent comptant, de taux horaire, ou vous pouvez l'avoir pour les pensions. Comme vous l'avez mentionné précédemment, les négociations sur les pensions ne constituent qu'un élément d'un ensemble d'avantages négociés. Si c'est le cas, pourquoi les travailleurs

[*Texte*]

I take a look not at CN; I take a look at the International Nickel Company. In the last five years, roughly 3,000 employees have been permanently laid off. It took up to nine years, all young people with young families. That union sat across from that company and negotiated, and they chose as part of that total compensation package to put some of the moneys into pensions. And when those 3,000 workers left, who are never going to go back to work for International Nickel Company, because of the 10-year-age-45 provision they only took back their portion and, therefore, those extra funds went back to the company.

It seems to me that if it is a deferred wage, why should the worker not get part of that? What is your feeling on that?

Mr. Lange: I guess our basic problem is in saying that a defined benefit plan is strictly a deferred wage plan. It seems to us that if you are talking deferred wage it is much more a money purchase plan. Under defined benefit it seems to us that our liability is really not known at the time. The company has an open-ended obligation if the fund does not earn what is projected. The employees do not share in that cost. I think we are moving toward some kind of a compromise which really is not a deferred wage and it really is not completely something else.

The Chairman: A reward for long service.

Mr. Lange: No. We certainly believe it is not that.

The Chairman: All right.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I have one question. I have to agree with my colleagues that from the pensioners' point of view inflation protection is seen to be the point that concerned them the most and the greatest, and I have to also say that the concern of those pensioners has not only been before this task force, it has been heard in other forums as well.

• 1600

All right, you have said that you are prepared to make ad hoc contributions, and I understand you to say that you are rather selective in the allocation of those funds from an ad hoc point of view. That recognizes need. Would the objection of the CN be exactly the same if there were a greater degree of predictability in planning and organizing work towards inflation protection, or a formula, whether you increased the level, narrowed the gap or talked in terms of 2% or 3% as the cap, or whatever? Are you objecting to a formula, which gives greater predictability, or is it an objection, wholeheartedly, against an inflation protection measure?

[*Traduction*]

n'auraient-ils pas un plus grand mot à dire sur le sort de cet actif?

Ne regardons pas le CN; regardons plutôt l'*International Nickel Company*. Au cours des cinq dernières années, environ 3,000 employés ont été mis à pied de façon permanente, tous des jeunes avec de jeunes familles. Le syndicat a négocié avec l'entreprise et a choisi comme élément de l'ensemble des avantages de verser une partie de l'argent au régime de pension. Or lorsque ces 3,000 travailleurs sont partis, eux qui ne retourneront jamais travailler pour l'*International Nickel Company*, à cause de la disposition de dix ans et 45 ans, ils n'ont repris que leurs cotisations, et par conséquent, ces sommes supplémentaires sont retournées à l'entreprise.

Il me semble que s'il s'agit d'une rémunération différée, pourquoi le travailleur n'obtiendrait-il pas une partie de cet argent? Qu'en pensez-vous?

M. Lange: Je suppose qu'essentiellement, nous éprouvons de la difficulté à dire qu'un régime à prestations partiellement déterminées constitue strictement parlant un régime de rémunération différée. Il nous semble que si vous voulez parler de rémunération différée, alors vous parlez beaucoup plus d'un régime à prestations indéterminées. Dans le cadre d'un régime à prestations partiellement déterminées, il nous semble que notre responsabilité n'est vraiment pas définie. L'entreprise assume une obligation sans fin si le régime n'obtient pas le rendement prévu. Les employés ne participent pas à ces coûts' Je crois que nous évoluons vers un compromis quelconque qui ferait qu'il ne s'agirait pas vraiment d'une rémunération différée mais pas non plus complètement d'autre chose.

Le président: Une récompense pour de longs services.

M. Lange: Non. Nous croyons certainement que ce n'est pas le cas.

Le président: Très bien.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'ai une question. Je dois convenir avec mes collègues que du point de vue des retraités, la protection contre l'inflation est ce qui les préoccupe le plus et je dois également dire que cette préoccupation des retraités n'a pas seulement été énoncée devant le présent groupe de travail, mais ailleurs également.

Très bien, vous avez déclaré être disposé à apporter une revalorisation ponctuelle des cotisations et si j'ai bien compris, vous vous êtes dit assez sélectif dans l'attribution de ces fonds. C'est-à-dire que vous tenez compte des besoins. Est-ce que le C.N. aurait les mêmes objections si la planification et l'organisation du travail en vue de la protection contre l'inflation ou d'une autre formule étaient plus prévisibles que vous augmentiez le niveau, que vous rétrécissiez l'écart ou qu'on fixe un plafond de 2 ou 3 p. 100, quelle que soit la formule? Est-ce que vous vous opposez à une formule qui faciliterait les prévisions ou vous opposez-vous sciemment, à instaurer des mesures de protection contre l'inflation?

[*Text*]

Mr. Lange: I think we can say categorically, based on our record, that there is no objection in the company to providing inflation protection. We have done it for 12 consecutive years. I think it is more along the lines of the beginning part of your statement, Mr. Reid, it is the predictability of the cost, it is knowing that we are going to be able to live within a certain number of dollars for the pension benefit.

That number of dollars can be spent in a variety of ways, so all we are really then referring to is plan design. Piling more costs for inflation protection on top of our present cost of nearly $200 million does not seem to us to be the solution.

Mr. Atkinson: There is a point I would like to make, which may not be known to this committee. CN's pension costs now, which run into the year 2006, in terms of a schedule of payments related to the unfunded liability, currently are just around 11%, a little better than that, and they stay at that level, or close to that level, straight through into the early 1990s, then they are reduced slowly to the year 2006 to something in the order of the current service costs, which would be around 6%, I believe. So when we are starting from a base and looking at the next 10 years, where we are looking at a 10% on average, say, payroll cost for pension protection, each 1% more means an awful lot of money in the economic environment we are living in and we just do not feel we have the economic resources to provide additional benefits.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I will stop here, except for this: With Mr. Lange's comment that yes, he would be prepared to look at it with a greater degree of predictability, I am saying that with the resources available to CN and with the negotiations you have carried on, and you have a lot of goodwill on your side because your people have said that they do have a first-class plan; can you not come to some form of understanding? We recognize your bottom line, but we also recognize the concern of pensioners who become a public expense if the pension allocated them is not sufficient, or does not reach a certain level. The story is that if there is a will there is a way; can you not find a way?

Mr. Lange: Yes, there is a way. We have been having discussions with our pensioners' associations and our unions over the past several months. We are discussing this very subject and—I do not think I am giving away secrets—at the next meeting of our pension board, in early November, the board that administers our plan, we are opening up discussions that we hope will lead to discussions with our unions prior to the next bargaining, which is a year from now. We do not feel this is an issue you can discuss in the heat of negotiations, it is an issue that has to be resolved beforehand. So, yes, there is a way and we hope we can find it.

The Chairman: We wish you luck.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you.

The Chairman: Mr. Wolfson.

[*Translation*]

M. Lange: Je crois que nous pouvons affirmer catégoriquement, sur la base de nos antécédents, que nous n'avons aucune objection à offrir une protection contre l'inflation. Cela fait 12 années consécutives que nous le faisons. Je crois que nous nous opposons plutôt à ce que vous disiez dans la première partie de votre déclaration, monsieur Reid, ce qui nous intéresse c'est de prédire les coûts, c'est de savoir que nous allons pouvoir prévoir une certaine somme pour les prestations de pension.

Cette somme peut se dépenser de plusieurs façons, et donc en réalité, il s'agit uniquement de la conception du régime. À notre avis, la solution ne consiste pas à ajouter, en vue de la protection contre l'inflation, des coûts supplémentaires à ceux de presque 200 millions de dollars que nous avons déjà.

M. Atkinson: J'aimerais faire remarquer quelque chose que les membres du Comité ne savent peut-être pas. Les coûts actuels du régime de pension du C.N. calculés jusqu'en l'an 2006 comportent un barème de versements de la dette non capitalisée d'environ 11 p. 100 ou un peu plus à l'heure actuelle et se maintiendront à ce niveau ou à peu près, jusqu'au début des années 1990 pour ensuite diminuer lentement jusqu'en l'an 2006 à environ 6 p. 100 pour les coûts du service actuel, je crois. Donc, en partant d'une base et en envisageant les 10 prochaines années, si nous songeons à consacrer en moyenne 10 p. 100 de la paye à la protection des pensions, chaque 1 p. 100 signifie beaucoup d'argent dans le climat économique que nous connaissons actuellement et nous ne croyons tout simplement pas posséder les ressources économiques nécessaires pour offrir des prestations supplémentaires.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, je vais m'arrêter là, sauf pour dire ceci: puisque M. Lange a répondu que oui il serait disposé à envisager la chose avec plus de certitude, je crois pouvoir dire que vu les ressources dont dispose le C.N. et vu les négociations que vous avez toujours eues et vu la bonne volonté dont vous jouissez car vos retraités disent que vous avez un régime de premier ordre, ne pourriez-vous pas en venir à une certaine entente? Nous comprenons vos préoccupations financières, mais nous comprenons également les préoccupations des retraités qui reviennent à la charge du public si la pension qui leur est allouée n'est pas suffisante au n'atteint pas un certain niveau. En fait, lorsque l'on veut, on peut; n'est-ce pas?

M. Lange: Oui, on peut. Nous avons entrepris des discussions avec nos associations de retraités et nos syndicats au cours des quelques derniers mois. Nous allons discuter de ce sujet même, je ne crois pas révéler là de secrets, à la prochaine réunion du conseil d'administration du régime de pension de retraite, au début du mois de novembre, et ces discussions que nous allons commencer donneront lieu, espérons-nous, à des discussions avec nos syndicats avant les prochaines négociations qui se tiendront dans un an. Nous ne croyons pas qu'une telle question puisse se discuter en pleine négociation, il faut la régler auparavant. Donc, oui, on peut, et nous espérons pouvoir.

Le président: Nous vous souhaitons bonne chance.

M. Reid (St. Catharines): Merci.

Le président: Monsieur Wolfson.

[*Texte*]

Mr. Wolfson: Thank you, Mr. Chairman, I have a couple of questions.

First, I note—I think it is on page 7 of your brief—that the contribution rate has a step in it to take account of integration with the Canada and Quebec Pension Plans, as does your benefit level.

• 1605

If I understand correctly, the rate of accrual of benefits if you are under the maximum pensionable earnings for the CPP is about 65% of the amount for earnings above, whereas the contribution rate is 77%. It strikes me that the lower-earning person is paying for a larger proportion of his benefits. Is that a fair interpretation?

Mr. Lange: Would you like to go by that again for me? I had not really noted that, but let us have a look at it.

Mr. Wolfson: The benefit accrual, as I understand your document, is 1.3% a year below and 2% above the YMPE; the contribution rate for the employee is 5% below and 6.5% above. The ratio of 5% to 6.5% is 77%, according to my pocket calculator; and the ratio of 1.3% to 2% is 65%. So for 77% as much contribution, you are getting 65% as much benefit.

Mr. Lange: I guess that is right.

Mr. Wolfson: On the chart at the very end of your document which indicates the amount of erosion that happens in benefits, two questions. First, it appears that you have assumed an inflation rate of 8%, at the same time as the OAS, the Canada and Quebec Pension Plan benefits, and the income tax exemptions are indexed at 5%. Why the three-percentage-point differential in the assumptions?

Mr. Lange: Just to take a conservative approach.

Mr. Wolfson: In other words, you do not believe the tax system is going to continue to be indexed, and the OAS?

• 1610

Mr. Lange: We thought our chart would be open to a lot of questions if we made a more liberal assumption. We just thought we should not try to make it any better than it is.

Mr. Wolfson: Okay.

I guess the one other thing is what would this chart look like if you continued to draw it past the point where the pensioner died and his wife continued to live? What sorts of amounts of income would she be getting then?

Mr. Lange: She gets a 50% survivor benefit under our plan.

[*Traduction*]

M. Wolfson: Merci, monsieur le président, j'ai quelques questions,

Tout d'abord, je remarque, je crois que c'est à la page 7 de votre mémoire, que le taux de cotisation comporte un palier afin de tenir compte de l'intégration du Régime de pension du Canada et du Régime des rentes du Québec, et qu'il en est de même pour vos prestations.

Si j'ai bien compris, le taux des droits à la retraite, si vous gagnez moins que le plafond du R.P.C., est d'environ 65 p. 100 du montant de la rémunération en sus, alors que le taux de cotisation est de 77 p. 100. J'en conclus donc que la personne à faible revenu paie une plus grande proportion de ses prestations. Est-ce juste?

M. Lange: Voulez-vous me répéter votre question? Je n'avais pas vraiment relevé la chose, mais regardons-la ensemble.

M. Wolfson: Les prestations courues, si je comprends bien votre document, sont fixées à 1.3 p. 100 par année en dessous du G.M.A.D.P. et à 2 p. 100 au-dessus; le taux de cotisation des employés est de 5 p. 100 en-dessous du G.M.A.D.P. et 6 p. 100 au-dessus. Le rapport entre 5 et 6.5 p. 100 est de 77 p. 100, selon ma calculatrice de poche; et le rapport entre 1.3 p. 100 et 2 p. 100 est de 65 p. 100. Donc, pour des contributions de 77 p. 100, vous obtenez des prestations de 65 p. 100.

M. Lange: Je suppose que c'est juste.

M. Wolfson: Maintenant, au sujet du tableau tout à la fin de votre document, où vous montrez l'érosion des prestations, j'ai deux questions. Tout d'abord, il semble que vous ayez supposé un taux d'inflation de 8 p. 100, alors que la Sécurité de la vieillesse, les prestations des Régimes de pensions du Canada et du Québec ainsi que les déductions d'impôts sont indexées à 5 p. 100. Pourquoi une différence de 3 p. 100 dans vos hypothèses?

M. Lange: Par prudence.

M. Wolfson: En d'autres termes, vous ne croyez pas au maintien de l'indexation du régime fiscal et de la Sécurité de la vieillesse?

M. Lange: Nous avons pensé que l'on pourrait contester notre tableau si nous nous fondions sur des hypothèses trop libérales. Nous avons simplement pensé qu'il ne fallait pas voir les choses mieux qu'elles ne sont.

M. Wolfson: Très bien.

Une autre chose qui m'intéresse, je suppose, c'est de savoir de quoi aurait l'air ce tableau si vous le continuez après la mort du retraité pour montrer les prestations de sa femme? Quel genre de revenu obtiendrait-elle?

M. Lange: Elle obtient 50 p. 100 à titre de prestation de survivant dans le cadre de notre régime.

[*Text*]

Mr. Wolfson: So between 50% there and 60% on the CPP and 50% on the OAS the number really drops down to below 30%.

Mr. Lange: We wanted to show with the chart that, yes, there is an erosion but maybe it is not as critical as some people think it is for a few years. That is why we make the suggestion in our proposed inflation protection measure that if you are going to leave the initial benefit where it is you do not need any inflation protection for at least five years, and maybe longer when you consider the OAS for the spouse.

Mr. Atkinson: Could I add something to that?

If you look at the chart again and you took the assumption that 70% is the required amount of money to live by and people are responsible for trying to ensure that the money they have is going to live them, they could reinvest the moneys for the first three years in registered pension plans and it would fill an awful lot of the gaps in the rest of that chart to make a level income at 70% for a long number of years.

Mr. Wolfson: Although the spouse, particularly if she is five years younger than her husband, is going to live a lot more than 10 years out in the chart.

Mr. Atkinson: Yes, I agree.

Mr. Lange: We did not intend by this chart to suggest that there was not a problem. We wanted to show that maybe it was not as great as it looks at an initial glance.

Mr. Wolfson: One final question if I may, Mr. Chairman.

The Chairman: I have never been this easy with my research staff to allow them this kind of questions, but today is the last day and I really feel in a good mood.

Mr. Wolfson: The rate of inflation has fallen by more than five percentage points over the last couple of years. If that trend continued and we returned to the kind of levels of inflation and interest rates and salary growth that obtained in the 1950s and early 1960s, have you costed what your current pension plan benefits would be, current service costs, in that kind of an environment, and how do they compare to your costs today?

Mr. Lange: We have not specifically costed that, but we know in which direction it would go.

The Chairman: I have one more question at the very end. I was going to ask it of Mr. Kirby, but since he is not here I am going to ask you.

On page 17 you make all of these recommendations about a formula for inflation protection, and inherent in most of your recommendations of course is at least to have some degree of capping, not only on the relationship of the CPI to the fund but in addition on what extent of salary we inflation protect.

[*Translation*]

M. Wolfson: Donc, entre 50 p. 100 là et 60 p. 100 du R.P.C. et 50 p. 100 de la S.V., le montant en réalité tombe en-dessous de 30 p. 100.

M. Lange: Nous voulions montrer avec ce tableau que oui, il y a érosion mais ce n'est peut-être pas aussi grave que certains le croient pendant quelques années. C'est pourquoi nous suggérons, dans notre proposition visant la protection contre l'inflation, que si l'on maintient au niveau actuel les prestations initielles, il n'est pas nécessaire d'envisager pendant au moins 5 ans une protection contre l'inflation et peut-être pendant encore plus longtemps si l'on tient compte de la sécurité de la vieillesse pour l'épouse.

M. Atkinson: Puis-je ajouter quelque chose?

Si vous regardez encore une fois le tableau, et si vous prenez comme hypothèse que 70 p. 100 constitue la somme nécessaire pour vivre et que les gens sont responsables de tenter de s'assurer que l'argent qu'ils ont va leur permettre de vivre, et ils pourraient réinvestir les fonds des trois premières années dans des régimes de pension enregistrés ce qui comblerait dans une grande mesure les écarts que l'on voit ailleurs sur le tableau permettant de maintenir leur revenu à 70 p. 100 pendant un grand nombre d'années.

M. Wolfson: Bien que l'épouse, et surtout si elle a 5 ans de moins que son mari, va vivre beaucoup plus longtemps que les 10 années prévues dans le tableau.

M. Atkinson: Oui, je le reconnaîs.

M. Lange: Nous n'avons pas tenté de montrer par le présent tableau qu'il n'y avait pas de problèmes. Nous voulions montrer qu'il n'était peut-être pas aussi grave qu'on pourrait le croire à première vue.

M. Wolfson: Une dernière question, avec votre permission, monsieur le président.

Le président: Je n'ai jamais permis à mon personnel de recherche de poser ce genre de question, mais c'est aujourd'hui la dernière journée, et je suis vraiment d'excellente humeur.

M. Wolfson: Le taux d'inflation a diminué de plus de 5 p. 100 au cours des quelques dernières années. Si cette tendance se maintenait et que l'on revoyait à nouveau des taux d'inflation, des taux d'intérêt et une croissance salariale comme au cours des années 50 et au début des années 60, avez-vous établi quelles seraient vos prestations de retraite courantes, vos coûts de service courants, et avez-vous fait une comparaison avec vos coûts d'aujourd'hui?

M. Lange: Nous n'avons pas expressément établi ces coûts, mais nous savons ce qu'ils seraient d'une façon générale.

Le président: J'ai encore une autre question à la toute fin. J'allais la poser à M. Kirby, mais puisqu'il n'est pas là, je vais vous la poser.

A la page 17, vous formulez toute une gamme de recommandations visant une formule de protection contre l'inflation associée dans la plupart des cas à un certain niveau de plafonnage, non seulement par rapport à l'Indice des prix de la consommation et au régime, mais en outre, par rapport au pourcentage du salaire protégé contre l'inflation. Vous

[*Texte*]

You are making the recommendation that at least you should not be above the average industrial wage.

I suppose my question to you would be this: Would you recommend that those same rules apply to public service, including members of Parliament, pensions as well as anybody else's in the private sector? Would you be making that recommendation?

Mr. Lange: I think in view of the type of company we are we should refrain from making any comment on that.

Mr. Dobell: Especially about MPs.

The Chairman: If you are going to have one set of rules that you are recommending be applied to the private sector, should the public sector be treated any differently from the private sector in your view? That is a leading question.

Mr. Atkinson: I do not think so.

Mr. Lange: Maybe that is part of the problem we were trying to get at earlier, that disparity in the perception that Canadian National is closer to the public service than to the private sector. Perhaps that is part of the answer to the problem we were discussing earlier.

The Chairman: That is fine.

Did you have another question?

• 1615

Mr. Dobell: Perhaps I could just tack one question on the end to follow up the observation that you feel there is a way of resolving some of the ongoing dispute. Would you see any problem in the suggestion that that way may include representation of retirees directly in the deliberation of management of the pension plan? Would you see any difficulty in disclosure to those representatives, or indeed, to groups? I do not mean individually; I take your point on page 13, I guess it was, that it would not be very useful to distribute massive amounts of information to each individual member of a plan. But would you see difficulty in making available actuarial reports to the representatives of the retirees, and for that matter, deferred vested pension credit holders?

Mr. Lange: We see no difficulty with that, and in fact, we have done so.

Mr. Dobell: I see.

The Chairman: Gentlemen, on behalf of the members of the committee, thank you for your presentation here today. I think it comes as no surprise to you that there are a number of people in the room who belong to the pensions from Canadian National. I trust they have heard the words you have mentioned as well and hope, I am sure, from their standpoint and from yours—because I think all management today recognize the need to accommodate all the concerns... you have successful negotiations between yourselves and the union. I hope we can come to some mutually acceptable arrangement whereby all parties concerned have their grievances addressed.

[*Traduction*]

recommandez notamment, qu'à tout le moins, vous ne devez pas vous trouver au-dessus du salaire industriel moyen.

Ma question est donc la suivante: recommandez-vous que ces mêmes règles s'appliquent aux pensions de la fonction publique, y compris celles des députés, ainsi qu'à celles de tout le secteur privé? Est-ce la recommandation que vous faîtes?

M. Lange: Je crois que vu le genre d'entreprise que nous sommes, nous devons nous garder de tout commentaire à ce sujet.

M. Dobell: Surtout au sujet des députés.

Le président: Si vous recommandez un ensemble de règlements à l'intention du secteur privé, le secteur public devrait-il être traité d'une façon différente, à votre avis? C'est une question insidieuse.

M. Atkinson: Je ne crois pas.

M. Lange: C'est peut-être en partie ce à quoi nous faisions allusion précédemment, le fait qu'on semble croire que le Canadien national est plus près de la fonction publique que du secteur privé. C'est peut-être en partie la réponse au problème dont nous discutions précédemment.

Le président: C'est parfait.

Aviez-vous une autre question?

M. Dobell: Peut-être puis-je ajouter une question à la fin, suite à votre remarque que vous estimez qu'il y a une façon de résoudre certains des litiges en cours. Croyez-vous que cela entraînerait des problèmes si l'on suggérait que la façon de procéder serait d'inclure des représentants des retraités directement au cours des délibérations de la gestion sur le régime de pension? Voyez-vous des difficultés à divulguer des renseignements à ces représentants ou en fait à ces groupes? Je ne veux pas dire individuellement; j'ai retenu votre argument à la page 13, je crois, qu'il ne serait pas très utile de distribuer toute une gamme de renseignements à chaque membre du régime. Mais envisagez-vous des difficultés à fournir les rapports actuariels aux représentants des retraités et même, aux détenteurs de crédits de pension à dévolution différée?

M. Lange: Cela ne nous cause aucune difficulté et, en fait, nous l'avons fait.

M. Dobell: Je vois.

Le président: Messieurs, au nom des membres du comité, je vous remercie de votre exposé ici aujourd'hui. Je crois que vous ne serez pas surpris d'apprendre qu'il y a plusieurs personnes ici dans la pièce qui ont des pensions du Canadien National. Je suis sûr qu'elles ont entendu vos paroles et je suis persuadé qu'elles espèrent, de leur point de vue et du vôtre—surtout je crois, parce que tout administrateur reconnaît aujourd'hui la nécessité de tenir compte de toutes les préoccupations—que les négociations entre vous-mêmes et le syndicat connaîtront du succès. J'ose espérer que nous pourrons convenir de dispositions acceptables à tous qui tiendront compte des griefs de toutes les parties concernées.

[*Text*]

I might also want to point out that there has been a great deal of caution placed on our committee to make sure any recommendations we do make vis-à-vis treatment of pensioners . . . The area of retroactivity is one in which we have been asked to exhibit an extreme degree of caution. So with that, thank you for appearing.

Mr. Lange: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: The next group we have is the Northern Retirees Association. We have Mr. Dorey, the president, and Mr. John Francis, the research director. If they could join us, we would appreciate it.

Good afternoon. You are Mr. Dorey.

Mr. A.W. Dorey (President, Northern Retirees Association): That is right.

The Chairman: All right, and that means you are Mr. Francis. Considering it is Thursday afternoon, that is not bad deductive reasoning.

Mr. Dorey, if I can, I would like to point out . . . I am not sure if you were in the room when I have given this instruction to each one, but the overview should be about 10 to 12 minutes, in that area.

Mr. Dorey: Yes, we were.

The Chairman: Thank you.

Mr. Dorey: Shall I begin?

The Chairman: Yes, please.

Mr. Dorey: Mr. Chairman, members of the committee, it should be noted that our brief is entitled "Action Plan", and our reason for so terming it is because we suspect the forward drive of movement for pension reform in Canada by the federal government has ceased. In the past two years, the Provinces of Ontario, Quebec, Alberta and P.E.I. have implemented changes in their pension reform policies, but the federal government has implemented pension reform committees.

Our Retirees Association has been involved in the overall subject of reform for the past four years. We cannot fail to note that the expressions of opinions both for and against reform have altered very little throughout that period. We concede that on the subject of item of inflation protection alternative proposals have come forward regarding both guide and flow rates, but in general, little has changed. We therefore consider a new line of approach to the overall subject of pension reform should be developed and adopted immediately and that two key figures should be the main theme of this approach, the first being feasibility and the second being implementation.

• 1620

We have adopted these features because we constantly ask ourselves, can employer-sponsored private pension plans stand up to the additional financial load? This question has not been answered by the four years of discussion, but we are convinced that the extra load can be borne and it can only be proven by

[*Translation*]

Je pourrais peut-être également faire remarquer que l'on a mis le Comité en garde qu'il devait s'assurer que toute recommandation portant sur le traitement des retraités . . . On nous a notamment demandé de faire très attention en ce qui concerne la rétroactivité. Cela dit, merci d'être venus.

M. Lange: Merci, monsieur le président.

Le président: Le groupe suivant est celui de l'Association des Retraités de Northern. Nous accueillons M. Dorey, le président, et M. John Francis, le directeur de la recherche. Si vous voulez bien vous joindre à nous, nous en serions heureux.

Bon après-midi. Vous êtes M. Dorey?

M. A. W. Dorey (président, Association des retraités de Northern): En effet.

Le président: Très bien; cela signifie que vous êtes M. Francis. Compte tenu du fait que nous sommes jeudi après-midi, ce n'est pas une mauvaise déduction.

Monsieur Dorey, si vous le voulez bien, j'aimerais faire remarquer . . . Je ne sais pas si vous étiez dans la salle lorsque nous avons donné des instructions à chaque groupe, mais vous devez vous en tenir à un aperçu de dix à douze minutes.

M. Dorey: Oui, nous étions ici.

Le président: Merci.

M. Dorey: Puis-je commencer?

Le président: Oui, je vous en prie.

M. Dorey: Monsieur le président, membres du Comité, il est à noter que notre mémoire s'intitule: "Plan d'action", et si nous l'avons baptisé ainsi, c'est parce que nous avons l'impression que le gouvernement fédéral a cessé de promouvoir la réforme des pensions au Canada. Au cours des deux dernières années, les provinces de l'Ontario, du Québec, de l'Alberta et de l'Ile-du-Prince-Édouard ont modifié leur politique de réforme de pension, mais le gouvernement fédéral a instauré des comités de réforme des pensions.

Depuis quatre ans maintenant, notre association de retraités s'intéresse à la question globale de réforme des pensions. Nous ne pouvons que noter que les expressions d'opinion pour et contre la réforme ont peu évolué au cours de cette période. Nous concédons que diverses propositions en vue d'une protection contre l'inflation ont vu le jour concernant le niveau étalon et le niveau minimum, mais d'une façon générale, peu a changé. Nous estimons donc qu'il convient d'adopter une nouvelle approche à la question générale de la réforme des pensions, et ce immédiatement en se fondant sur deux thèmes principaux, d'abord la faisabilité des réformes et deuxièmement leur mise en oeuvre.

Nous avons adopté ces dispositions parce que nous nous interrogeons sans cesse, si les régimes de pensions privés des employeurs peuvent supporter ce fardeau financier supplémentaire. Depuis 4 ans qu'on en discute, on n'a pas encore trouvé de réponse à cette question, mais nous sommes convaincus que ce fardeau est supportable, et la seule façon de le prouver, c'est

[*Texte*]

means of feasibility studies on specific subject items. We consider further conjecture to be useless.

Incidentally, only two of the six subject items we have referred to in our brief are financially oriented.

Our design development of a plan of implementation is a logical outcome. The layout of the plan of implementation is in itself simple, and we detail it in the following numerical steps. First, a complete and total list of all subject items should be compiled, wherein a subject item would be constituted by such a title as (*a*) Survivor Compensation (*b*) Retiree Representation on Pension Fund Management (*c*) Pension Fund Disclosure. Each of these is termed a subject item.

Secondly, in the next step we propose that the total list of subject items be segregated into individual governmental jurisdictional areas of responsibility, such as solely the federal government; solely the provincial government; and a combination of both federal and provincial jurisdictions.

Thirdly, we then propose that each of these three categories of subject items be sorted out in an order of priority for action in accordance with the criteria we have listed on page 11 in our brief. We are confident that such a simple step as this will effectively clear a considerable proportion of the total number of subject items, and at the same time demonstrate to the general public an awareness of the urgency for initial action.

Fourth, at this point we foresee the need to convert the subject item title into an appropriate instruction similar to what we lay out on page 11, in which we state an authority should proceed with the development of legislation, etc. Following the issuance of this instruction, we would expect to have it passed to the body of experts whom we refer to as the select group, and who would be responsible for planning, designing, and writing the legislation. Subsequently, on completion of this major step, we presume the proposed legislation would pass through a number of channels, with which we are not familiar but in which we trust there would be no undue delays.

I would like to refer to the first paragraph in our summary section of our brief, on page 28, in which we state that our brief is submitted in an endeavour to break up the current cyclic hash and rehash process which appears to have set in the pension reform movement. To us it says it all.

Further, we would like to recommend to the federal government that it implement the same procedure as Quebec in allowing reduced pensions at the age of 60 years, with the option of opting out. This, we feel, will reduce the burden on the UIC. As late as last week, I understand, the federal government met with the Government of Ontario to discuss pension reforms. Nothing was resolved except to meet at a later date. We have been informed that the federal-provincial ministers' conference will be held soon on pension reform. I presume this conference will confirm the no-results resolved at the last meeting. "The buck stops here" does not mean the office of the Prime Minister, nor does it mean the offices of the

[*Traduction*]

d'effectuer des études de faisabilité sur des sujets précis. Il est inutile de continuer à conjecturer.

Soit dit en passant, deux seulement des six points que nous traitons dans notre mémoire sont de nature financière.

Le plan de mise en oeuvre que nous concevons est une conséquence logique. Les caractéristiques du plan de mise en oeuvre sont simples, nous en donnons les détails dans la liste numérotée qui suit. Premièrement, une liste complète et totale de tous les sujets doit être préparée, et chaque sujet porterait un titre tel que (*a*) compensation au survivant, (*b*) représentation des retraités aux comités de gestion des fonds de pension, (*c*) communication du dossier sur le fonds de pension. Chacun de ces points est considéré comme un sujet.

Deuxièmement, nous pensons que la liste totale de sujets devrait être séparée en secteurs de responsabilité juridictionnelle gouvernementale, par exemple le gouvernement fédéral exclusivement, le gouvernement provincial exclusivement enfin, une combinaison des juridictions fédérale et provinciales.

Troisièmement, chacune de ces trois catégories de sujets doit être répartie par ordre de priorité pour les mesures à prendre conformément aux critères que nous avons énumérés à la page 11 de notre mémoire. Nous sommes certains qu'une mesure aussi simple que celle-ci aura une grande efficacité et règlera une proportion importante des problèmes posés dans les sujets. En même temps, cela permettra de démontrer à l'ensemble du public à quel point il est urgent de prendre des mesures.

Quatrièmement, nous arrivons à un point où le titre du sujet devient un mode d'instruction, comme nous l'expliquons à la page 11. Un organisme devrait être créé pour concevoir la législation, etc. Ces instructions émises, le groupe d'experts que nous désignons sous le nom de groupe spécial, serait chargé de les adopter, et serait responsable également de la planification, de la conception et de la rédaction de la législation. Par la suite, une fois cette démarche importante menée à bien, le projet de législation traverserait un certain nombre d'étapes que nous connaissons mal mais qui devraient se dérouler sans trop de délai.

Je passe maintenant au premier paragraphe du chapitre de résumé de notre mémoire, c'est à la page 28. Nous expliquons que notre mémoire se veut un moyen de briser cet éternel cycle répétitif qui semble entraver le mouvement de réforme des pensions. Pour nous, cela se passe de commentaires.

De plus, nous recommandons au gouvernement fédéral d'appliquer les mêmes procédures que le Québec et de ramener les pensions à l'âge de 60 ans, avec une option de renoncement. Nous estimons que cela devrait alléger le fardeau de l'assurance-chômage. La semaine dernière encore, je crois, le gouvernement fédéral a rencontré le gouvernement de l'Ontario pour discuter de réforme des pensions. Rien n'a été résolu et on s'est contenté de prévoir une autre réunion. Nous avons entendu dire qu'une conférence fédérale-provinciale des ministres devait être tenue incessamment sur la réforme des pensions. J'imagine qu'elle aboutira à la même absence de résultats que la dernière réunion. Quand nous disons qu'il faut

[*Text*]

10 premiers, but it stops at the pocket-book of the taxpayer, who is very unhappy at the lack of leadership on pension reform.

If the committee will allow me, I have five points to present in hopes of an answer, if possible.

First, Mr. Chairman, you stated yesterday on CJAD that it will take some 24 months to submit legislation on pension reform.

Second, if the committee submits a package deal, it could take as much as five years to have legislation. Would it not be more feasible to use the piecemeal approach which we have suggested in our brief?

Third, Mr. Chairman, what is the most important priority of subject items?

Fourth, does the federal government at present have the expertise in dealing with each priority item?

• 1625

Fifth, what is the government's area of jurisdiction with regard to pension reform? Example: The Government of Ontario on disclosure; the Government of Quebec passing new legislation based on 60 years; also legislation that has been spearheaded by both the Governments of Alberta and Prince Edward Island.

Finally, I sincerely hope that the committee will direct their questions to the private sector, in our case, and we would like to take this opportunity to thank the committee for inviting us to this session on behalf of the Northern Telecom retirees. Thank you.

The Chairman: First, Mr. Dorey, let me thank you and your colleague for the time you have taken to give a presentation. I mentioned other groups before. I know that a lot of the groups, yours included, do not have the same resources as many other groups have had to prepare these briefs, which means that a lot of dedication by individuals goes into it. I take it probably that you gentlemen—you yourself, Mr. Dorey, and Mr. Francis—have done a great deal of the work that went into this brief. For that I thank you. It all adds to the discussion on pension reform.

Before opening this up for questioning, I think you have some very legitimate questions to ask this committee. Often we do all the asking of questions; I think there are cases, yours in particular, where you should be asking us some questions. Certainly if you are asking me these, I have also asked myself some of the same questions. As a matter of fact, when the time came for the production of the green paper, I asked myself, why are we doing the green paper? Because I was fairly involved in the National Pensions Conference in April, 1981, and it is no secret that, to a large extent, a good case could be made that, with all the studies that have been undertaken—

[*Translation*]

arrêter de se relancer la balle, ça ne signifie pas qu'il faut s'arrêter au bureau du premier ministre ni dans les bureaux des 10 premiers ministres provinciaux, parce que là où il faut absolument s'arrêter, c'est au portefeuille du contribuable qui est très mécontent de voir que la réforme des pensions n'avance pas.

Si le Comité le permet, j'ai 4 questions à poser et j'espère qu'on pourra y répondre.

Premièrement, monsieur le président, vous avez dit hier à la station CJAD qu'il faudrait quelque 24 mois pour préparer un projet de loi sur la réforme des pensions.

Deuxièmement, si le Comité soumet un groupe de recommandations, il faudrait peut-être attendre jusqu'à 5 ans pour qu'une loi soit adoptée. Ne vaudrait-il pas mieux procéder par bribes, comme nous le proposons dans notre mémoire?

Troisièmement, monsieur le président, quel est le sujet que vous considérez prioritaire?

Quatrièmement, est-ce que le gouvernement fédéral a les compétences nécessaires à l'heure actuelle pour étudier chacune de ces priorités?

Cinquièmement, quelle est la juridiction véritable du gouvernement sur la réforme des pensions? Par exemple: le gouvernement de l'Ontario sur la communication des dossiers; le gouvernement du Québec qui adopte de nouvelles lois sur la retraite à 60 ans; les lois innovatrices adoptées par les gouvernement de l'Alberta et de l'Ile-du-Prince-Édouard.

Enfin, j'espère sincèrement que le Comité posera des questions au secteur privé, dans notre cas, et nous souhaitons profiter de cette occasion pour remercier le Comité de nous avoir invités à participer à cette séance au nom des retraités de Northern Telecom. Merci.

Le président: Premièrement, monsieur Dorey, permettez-moi de vous remercier ainsi que votre collègue pour le temps que vous avez consacré à cet exposé. J'ai mentionné des groupes qui ont comparu avant vous; je sais qu'un grand nombre de groupes, dont le vôtre, ne disposent pas des mêmes ressources pour préparer ces mémoires, si bien que les membres de ces groupes font preuve d'un très grand dévouement. J'imagine que vous, messieurs, vous-même monsieur Dorey, et monsieur Francis, avez beaucoup travaillé à la préparation de ce mémoire. Je vous en remercie donc. C'est un élément de plus dans la discussion sur la réforme des pensions.

Avant de passer aux questions, je crois que les questions que vous avez posées vous-même à ce Comité sont très légitimes. Très souvent, c'est nous qui posons toutes les questions, mais il y a des cas, en particulier le vôtre, où il est tout à fait justifié de faire l'inverse. D'ailleurs, je me suis posé moi-même certaines des questions que vous nous posez. En fait, lorsque nous sommes parvenus à la préparation du Livre vert, je me suis demandé pourquoi nous préparions le Livre vert. En effet, j'avais participé activement à la conférence nationale sur les pensions en avril 1981 et personne n'ignore que, dans une large mesure, toutes les études qui ont été entreprises, que ce soit par

[*Texte*]

whether at the federal level or at individual provincial levels, and I am looking now at the Royal Cmmission on Pension Reform in the Province of Ontario and we had the the COFIRENTES report in the Province of Quebec . . . we have studied this subject to death. Therefore, why would the federal government come out with a task force on a green paper, rather than a white paper, etc.?

I guess, in response to that, I can only say that whereas there is a great deal of consensus in the country that there is some need for pension reform, certainly no consensus has been reached on the direction that reform should take. For instance, if you have been here in Montreal listening to some of the briefs we have had, they have ranged widely. Some groups have suggested that we double the Canada Pension Plan, that the only route to protect the average worker in this country is that of a significant expansion of the Canada Pension Plan. In effect, a lot of these groups have said to this committee that the private pension plan system has failed, that it did not adequately look after today's generation of the elderly. Other viewpoints have been: Hold on, do not try to make recommendations based on a snapshot look at the system—although admittedly there have been some problems with, I suppose, my father's generation with respect to private plan coverage and the kind of pension he did have, which was what led to 54% of today's elderly requiring some form of income test. Some have said: Just leave that aside for the moment; if we let today's system mature, we will not find the next generation in the same condition and situation as was my father's generation.

We have had the viewpoints of both sectors. It is the job of this committee to come to grips with those and make what I call common-sense judgments as to what we feel is an adequate retirement income for Canadians. Once we decide that, I guess the next question will be to make recommendations on how to attain that goal and to what degree to rely on private-sector plans and to what degree on public pension systems and Old Age Security.

I mentioned the period of 24 months yesterday in response . . . I believe I had Flora MacDonald on that show with me. The question you raise is an interesting one, because it is a shared jurisdiction, as you are aware. We have had one recommendation made by the former treasurer for the Province of Ontario, Darcy McKeough. He said that if there was one area that should be under the sole jurisdiction of the federal government, it was the pension area. That was his opinion. It would simplify things, you see, rather than going through all these different jurisdictions. Clearly, because it is a shared jurisdiction, it takes time.

I have no idea where the provincial governments place the whole issue of the standardization of pension regulations on their lists of priorities for legislative action, but if it is low, it makes it a very difficult job for the federal government to convince its provincial counterparts to do something on it. That is why I suggested the 24-month period; it was mainly because pressures are going to be put on the provinces vis-à-vis the contribution rates to the Canada Pension Plan. I would

[*Traduction*]

le gouvernement fédéral ou par des provinces individuellement, ont étudié cette question *ad nauseam*; je pense en particulier à la Commission royale sur la réforme des pensions de la province de l'Ontario, le rapport COFIRENTES de la province de Québec, etc. Par conséquent, pourquoi le gouvernement fédéral juge-t-il utile de créer un groupe de travail sur un Livre vert au lieu de produire un Livre blanc, etc.?

Tout ce que je peux vous dire, c'est que dans l'ensemble, la population est convaincue de la nécessité de réformer les pensions, mais ce qui est loin d'être clair, c'est la tournure que cette réforme doit prendre. Par exemple, si vous avez assisté aux mémoires que nous venons d'entendre à Montréal, vous aurez constaté qu'ils sont très divergeants. Certains groupes nous proposent de doubler le Régime de pensions du Canada, ajoutant que le seul moyen de protéger le travailleur moyen dans ce pays, c'est d'étendre considérablement le Régime de pensions du Canada. En fait, un grand nombre de groupes nous ont dit que les régimes du secteur privé avaient échoué, qu'ils ne subvenaient pas adéquatement aux besoins de la génération actuelle de personnes âgées. Nous avons eu d'autres points de vue: «Attendez, n'essayez pas de formuler des recommandations fondées sur une image éclair du système, et même si la génération de mon père a eu des problèmes avec les régimes privés et les pensions dont elle disposait, même si aujourd'hui 54 p. 100 des personnes âgées ont besoin d'un supplément de revenu quelconque, attendez encore, attendez que le système actuel parvienne à maturité et vous verrez que la génération suivante ne se trouvera pas dans les mêmes conditions et dans la même situation que celle de mon père.»

Nous avons eu des opinions des deux secteurs. Ce Comité doit maintenant évaluer ces opinions, les juger en se fondant sur le bon sens, déterminer s'il s'agit d'un revenu adéquat de retraite pour les Canadiens. Cela posé, le stade suivant sera de faire des recommandations sur la façon de parvenir à cet objectif et sur l'équilibre à instaurer entre les régimes privés d'une part, et les régimes de pensions publiques et la sécurité de la vieillesse, d'autre part.

J'ai parlé hier d'une période de 24 mois, car je répondais . . . Je pense que Flora MacDonald a participé à la même émission que moi. Vous posez une question très intéressante car nous sommes en face d'un partage de juridiction, comme vous le savez. L'ancien trésorier de la province de l'Ontario, M. Darcy McKeough, nous a fait une recommandation. Il nous a dit que s'il y avait une chose qui devait relever exclusivement de la juridiction du gouvernement fédéral, c'était bien les pensions. C'est ce qu'il pense. Vous comprenez, cela simplifierait les choses, ce serait plus facile que de passer par toutes ces juridictions différentes. Cela dit, puisqu'il s'agit d'une juridiction partagée, cela prend du temps.

Je n'ai aucune idée de la position des gouvernements provinciaux face à l'uniformisation des règlements relatifs aux pensions, je ne sais pas où cela figure dans leur liste de priorités législatives, mais si c'est en bas de la liste, le gouvernement fédéral aura beaucoup de mal à convaincre ses homologues provinciaux de faire quelque chose. C'est pour cela que j'ai parlé de cette période de 24 mois, principalement parce que des pressions seront exercées sur les provinces au

[*Text*]

assume that when those pressures to come forward to change the CPP become great enough, the federal government will take that opportunity to ask the provinces to do something in the form of standardization in the provincial jurisdiction.

• 1630

You asked to what extent we have expertise. I think we have a fair amount. We have had access to a great deal of information, and not only from past commissions, we have a fairly capable research capacity on our own as a committee. As you have mentioned before, in relation to a lot of these things we have all the information; what we have lacked has been the collective political will to make a judgment on them. I would hope that this committee can come to grips with a lot of those issues.

Jurisdiction: We have mentioned that; that is one area you asked me to comment on.

You asked me also about priority coverage, where I would place the priority. I think the first priority the committee has to come to grips with is that of asking this question: When we allow the consensus that we think has emerged during the seven months of hearings and apply that to the existing private pension plans and to the public pension plan, to what extent is that going to improve the situation? And in our opinion, politically, when that system matures is there a requirement further to expand this, either by an expansion of the private pension plan system or the public one? I think that is the first priority we have to answer as a committee. Once we decide that, the rest, I think, lies primarily within recommendations to improve the private pension plan system. Hopefully, we can convince the provincial jurisdictions to agree to that list of priorities.

Are there any members of the committee who want to ask questions?

Mr. Dantzer: I would just like to expand on your remarks as to what should have priority. I think really it depends on where you stand, does it not? If I ask a women's group what the priority is, they are going to tell me one thing; if I ask another group, they will tell me something else. I think every group has its own priority as to pension reform. As the chairman said, it is up to this task force to balance those things and come out with an even hand.

Mr. Dorey: Mr. Chairman, I think we can go back to 1975; Monique Bégin has been screening priorities since that time. Apparently there are none now, but there have been priorities mentioned in years past.

Mr. Dantzer: I think the one consensus we have had across the country has been that, if there is a priority at all, it is to help those people over 65 who are living below the poverty line and those consist, as you well know, particularly of women. I think that is the only thing we can honestly say has a priority. Is that not correct?

[*Translation*]

sujet des taux de contribution au Régime de pensions du Canada. J'imagine que, lorsque ces pressions seront suffisamment fortes, le gouvernement fédéral en profitera pour demander aux provinces de faire quelque chose pour uniformiser les juridictions provinciales.

Vous m'avez demandé dans quelle mesure nous étions qualifiés. Je pense que nous le sommes pas mal. Nous avons accès à une masse d'informations, qui nous viennent non seulement des commissions passées, mais également des recherchistes très compétents qui sont attachés à notre Comité. Comme vous l'avez dit, pour beaucoup de ces sujets, nous possédons toutes les informations. Ce qui nous a manqué, c'est la volonté politique collective d'exprimer un jugement. J'espère que ce Comité réussira à s'attaquer à un grand nombre de ces problèmes.

Juridiction: nous en avons parlé, c'est une question que vous m'avez demandé de développer.

Vous m'avez également parlé des priorités, de celles qui se trouvent en haut de la liste. Je pense que la première priorité pour le Comité, c'est de se poser cette question: lorsque nous tirerons les conclusions qui s'imposent à la suite de sept mois d'audience, lorsque nous les appliquerons aux régimes de pension privés et aux régimes de pension publics, dans quelles mesures la situation s'en trouvera-t-elle améliorée? Autre question: du point de vue politique, lorsque ce système parviendra à maturité et qu'il faudra lui donner une plus grande expansion, faudra-t-il choisir de le faire dans le système des régimes de pension privés ou bien dans le système public? Je pense que c'est la première question à laquelle notre Comité doit répondre. Cela décidé, le reste, ce sont surtout des recommandations pour améliorer le système des régimes de pension privés. Nous espérons pouvoir convaincre les juridictions provinciales d'accepter cette liste de priorités.

Y a-t-il des membres du Comité qui souhaitent poser des questions?

M. Dantzer: Je veux seulement revenir sur ce que vous avez dit des priorités. Ne pensez-vous pas que cela dépend de votre position? Si je demande à un groupe de femmes quelles sont leurs priorités, elles me diront une chose; si je pose la question à un autre groupe, sa réponse sera différente. Je pense que chaque groupe a ses priorités en matière de réforme des pensions. Comme le président l'a dit, c'est au groupe de travail de peser ces diverses opinions, de trouver le point d'équilibre.

M. Dorey: Monsieur le président, je pense que nous pouvons remonter à 1975; Monique Bégin établit des listes de priorités depuis cette époque. Apparemment, il n'y en a pas en ce moment, mais des priorités ont été mentionnées au cours des années passées.

M. Dantzer: S'il y a une chose sur laquelle les gens sont d'accord, c'est que, s'il faut choisir une priorité, c'est bien d'aider les gens de plus de 65 ans qui vivent en-dessous du seuil de la pauvreté et qui, pour la plupart, sont des femmes, comme vous le savez. Cela, c'est une priorité que nous pouvons honnêtement adopter. Vous ne pensez pas?

[*Texte*]

The Chairman: It is probably the only area where we have had a consensus.

Mr. Dorey: So the burden of taxation on the low class still exists today, regardless of what happens to anybody else. I think, if you look at the overall structure, it is the taxpayer at the bottom of the ladder who is shouldering the bill for everything in this country; he is still going to do the same thing and he is still the same guy in the private sector who is not getting any answers. You quoted 24 months; the Constitution of this country took fewer than 24 months. I do not understand it at all.

The Chairman: The Constitution took us 113 years.

Mr. Dorey: Yes, it took 113 years, but I think the Prime Minister . . .

The Chairman: Outside of the pension issue . . . probably the Constitution had about an equal number of conferences.

Mr. Dorey: I have to agree with you, most probably it did.

You say that the government has the expertise . . . in every subject that has been discussed, we have expertise that can be used to look into these problems.

The Chairman: In this sense, Mr. Dorey, they can give us parameters for discussion purposes. For instance, what expertise does exist . . . Let us use your example, you want to use the private sector as the vehicle. If we were to recommend to the government lifting the ceiling on registered retirement savings plans from $3,500 and $5,500 to $10,000, what would the effect of that be in tax loss? This is the kind of expertise that is available to us.

• 1635

What ultimately still is required is a political judgment on whether you can afford it; and that is what this committee is here for. There is a clear division on the availability of expertise, but once it is available, as I mentioned before, you need this collective will to make a judgment on it. I hope that will be present.

Mr. Dorey: Mr. Chairman, the problem we are faced with here in the private sector is that we do not know whom to go to see. For example, here are situations where we have four governments that have made changes in legislation pertaining to pension reform without the consent of the federal government. My particular problem is what jurisdiction does the government have and what jurisdiction do the provincial governments have, because we do not know who to ask the questions of.

The Chairman: Fair enough. To be straightforward, 90% of the pension plans fall within the jurisdiction of the provinces. If you are looking at the total number of employees in the country who come within federal jurisdiction, sole federal jurisdiction, it is only about 10%. That is my understanding; correct me if I am wrong. In that, of course, are banking employees, the transportation system employees.

[*Traduction*]

Le président: C'est probablement le seul sujet sur lequel tout le monde est d'accord.

M. Dorey: Par conséquent, le fardeau de l'imposition est toujours sur les épaules des classes pauvres, indépendamment de ce qui arrive aux autres. Prenez l'ensemble de la structure, c'est le contribuable qui est en bas de l'échelle qui paie la facture de tout ce qui se fait dans ce pays. C'est ce qu'il va continuer à faire et c'est toujours le même bonhomme, dans le secteur privé, à qui on ne répond jamais. Vous avez parlé de 24 mois; il a fallu moins de 24 mois pour adopter la Constitution de ce pays. Je ne comprends vraiment pas.

Le président: Pour la Constitution, il nous a fallu 113 ans.

M. Dorey: Oui, il a fallu 113 ans, mais je crois que le premier ministre . . .

Le président: Indépendamment de la question des pensions, j'imagine que, pour la Constitution, il a fallu autant de conférences.

M. Dorey: Je dois le reconnaître, c'est fort probable.

Vous dites que le gouvernement a la compétence nécessaire pour discuter de tous les sujets abordés, la compétence pour étudier ces problèmes.

Le président: Si j'ai dit cela, monsieur Dorey, c'est qu'on nous a donné les paramètres de notre discussion. Par exemple, quelles sont les compétences . . . Revenons à votre exemple: vous voulez utiliser les régimes du secteur privé. Si nous recommandions au gouvernement de relever le plafond des régimes d'épargne-retraite enregistrés de 3,500 et 5,500 à 10,000 dollars, quelles pertes fiscales cela provoquerait-il? C'est le genre de choses que nos experts peuvent nous dire.

En fin de compte, ce qui nous reste à faire, c'est de formuler un jugement politique sur la question de savoir si nous en avons les moyens; voilà pourquoi nous sommes ici. L'acquisition des compétences n'est pas une chose facile, mais lorsque c'est acquis, comme je l'ai déjà dit, il reste encore à exercer la volonté collective de formuler un jugement. J'espère que cette volonté existera.

M. Dorey: Monsieur le Président, notre problème dans le secteur privé, c'est que nous ne savons pas à qui nous adresser. Par exemple, nous nous heurtons à des situations où quatre gouvernements ont modifié leur législation relative aux pensions sans le consentement du gouvernement fédéral. Personnellement, j'aimerais beaucoup savoir quelle est la juridiction du gouvernement, quelle est la juridiction des gouvernements provinciaux, parce que je ne sais pas à qui m'adresser.

Le président: Je comprends. Pour être direct, 90 p. 100 des régimes de pension relèvent de la juridiction des provinces. Si vous prenez le nombre total des employés du pays qui relèvent de la juridiction fédérale, exclusivement, cela représente seulement environ 10 p. 100. Voilà ce qu'on m'a dit, reprenez-moi si je me trompe. Evidemment, dans cette catégorie, il y a les employés de banques, les employés des système des transports.

[*Text*]

So it is a valid question, who do you come to? But when you have witnessed, as an example, in the last three to four years, tht several provinces have moved in changing their regulations on private pension plans, I think there is a growing awareness now that that situation cannot continue. In our discussions with the various provincial governments as we have gone across the country, they recognize that if you get a province that has significantly different sets of regulations on private pension plans from another, it is starting to affect mobility of workers between provinces, and also I think ultimately, if that situation continued, you would probably have an effect on mobility of capital and job creation. I think that is a constraint that is going to be there, and it will probably add impetus to the standardization of provincial legislation.

Mr. Dorey: So if Company A decides to use a form of indexation in its particular plan and this employee is transferred to another province, he could be in a situation where he would not receive any indexation because he is in other provincial jurisdiction. Is that correct?

The Chairman: That is quite correct.

Mr. Dorey: The government would have no say whatsoever.

The Chairman: Well, you could have some say if you had all 10 provincial governments thinking the same way on it; which is doubtful.

Mr. Dorey: Well, we are back to 113 years ago now, are we not? You will never in a million years get the 10 premiers—as a matter of fact, you cannot even get 8 of the premiers to get along, never mind the prime minister. We found that out. But this seems to be the crux of the whole problem, that . . .

The Chairman: Well, it is less complicated than you suggest. What ultimately usually happens—a lot of the companies that operate in Canada operate divisions in several provinces, and usually what they attempt to do, whenever the provinces have moved to get a little out of synchronization with others on the private pension plan legislation, is to move to the area which is the most liberal use of the legislation and apply that across the board.

It is, of course, going to affect it, though, on this mobility. That is why when we have been having any discussions on this whole area of pension plan reform—I have said this today several times, but a lot of people suggest to us that the most effective pension plan, which best suits the emerging work patterns, is a money-purchase. I do not know how you feel about that, but a lot of labour groups say that is going to be a retroactive step: to go to a money-purchase world rather than a defined benefit. What is your feeling?

Mr. John Francis (Research Director, Northern Retirees Association): May I come back to this business about the responsibility for the various subject items? I presume you have read through the final report of the Province of Ontario—this document.

[*Translation*]

C'est donc une question très valable: à qui faut-il s'adresser ? Mais lorsque, comme on l'a vu depuis trois ou quatre ans, plusieurs provinces changent leurs règlements relatifs aux régimes privés, les gens se rendent compte de plus en plus que cette situation ne saurait durer. Lorsque nous avons rencontré les divers gouvernements provinciaux partout dans le pays, ils nous ont dit que les écarts entre les réglementations relatives aux pensions privées des différentes provinces commençaient à entraver la mobilité des travailleurs, et je pense que si cette situation devait continuer, cela finirait par avoir une incidence sur la mobilité du capital et la création d'emplois également. C'est un obstacle qui existe, qui devrait encourager encore plus les provinces à uniformiser leur législation.

M. Dorey: Dans ces conditions, si une compagnie a décide d'introduire une forme d'indexation dans son régime de pension et si un employé de cette compagnie est transféré dans une autre province, il pourrait fort bien se retrouver sans aucune indexation dans cette autre province. C'est bien ça ?

Le président: Parfaitement.

M. Dorey: Et le gouvernement n'aurait rien à dire.

Le président: Eh bien, il aurait quelque chose à dire dans la mesure où les dix gouvernements provinciaux penseraient la même chose, ce qui est douteux.

M. Dorey: Ne pensez-vous pas que cela nous ramène 113 ans en arrière ? Même si on attendait un million d'anées, on ne réussirait pas à mettre les dix premiers ministres d'accord, d'ailleurs, on n'arrive même pas à en mettre huit d'accord, sans parler du premier ministre fédéral. Nous nous en sommes aperçus. Mais cela semble être au coeur même du problème, le fait . . .

Le président: Eh bien, c'est moins compliqué que vous ne le pensez. En fin de compte, ce qui se produit d'ordinaire, c'est que beaucoup de compagnies canadiennes ont des succursales dans plusieurs provinces et, la plupart du temps, lorsque la législation des différentes provinces est mal synchronisée, les compagnies choisissent la législation la plus libérale et l'appliquent uniformément à tous leurs employés.

Evidemment, cela ne supprime pas l'obstacle pour la mobilité. C'est la raison pour laquelle nous avons discuté de toute cette affaire de la réforme des pensions—et je l'ai déjà dit plusieurs fois aujourd'hui, mais beaucoup de gens nous disent que le régime de pension le plus efficace, celui qui est le mieux adapté au niveau schéma de travail, c'est le régime à cotisations déterminées. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais beaucoup de groupes de travailleurs nous ont dit que ce serait un retour en arrière, qu'un régime à cotisations déterminées n'était pas aussi avancé qu'un régime à prestations déterminées. Qu'en pensez-vous?

M. John Francis (directeur de la recherche, Association des retraités de Northern): Vous me permettez de revenir sur cette affaire de la responsabilité des divers sujets? J'imagine que vous avez dû lire le rapport final de la province de l'Ontario, ce document.

[*Texte*]

• 1640

The Chairman: Yes.

Mr. Francis: If you look at page 92 of this report, you will see that, apparently, Ontario feels it has the right or the jurisdiction to effect legislation covering inflation protection. They issued this statement:

> The Pension Commission of Ontario should proceed with the development of legislation utilizing the excess interest approach with a phasing in period to ease the cost impact.

They feel they have the jurisdiction over this subject item.

Mr. Dantzer: They have.

Mr. Francis: They do.

Mr. Dantzer: Over private plans, they certainly do.

Mr. Francis: And yet, it is coming up in your . . .

The Chairman: I know. As a matter of fact, yesterday, we had one recommendation from a group which suggested we should have nothing to say with respect to inflation protection except in those areas in which the federal government has sole jurisdiction. In other words, you just leave us alone.

Our recommendation should be strictly related to Old Age Security, the Guaranteed Income Supplement and whatever recommendations we feel are adequate to address concerns about the Canada Pension Plan.

Mr. Francis: Would you envisage, then, that Ontario has to get approval from you?

The Chairman: No.

Mr. Francis: They can act totally independently?

The Chairman: That is what this is about . . .

Mr. Francis: This is one of the things we have been looking for. We are trying to get a breakdown of all the subject items—and I do not know how many there are in the total reform program. We want to try and find out which subjects come solely under the jurisdiction of a province and which comes solely under the jurisdiction of the federal government and those items which require joint . . . Is there any way of finding this out? We want to . . .

The Chairman: I might suggest, John, that you may want to have a dialogue with the research director, Mr. Rod Dobell, to get specific answers in those areas. You evidently have not been able to do so up until now. Do you live in Montreal?

Mr. Francis: Yes.

The Chairman: Perhaps, you might want to take some time with Mr. Dobell afterwards. He could certainly help you in terms of those questions.

Mr. Francis: We want to pursue this subject. We have been working on this for several years. But apparently, it would look as if, as of this afternoon, we do not know where we go from here. And yet, we feel we still have input to make.

[*Traduction*]

Le président: Oui.

M. Francis: Si vous vous reportez à la page 92 de ce rapport, vous constaterez qu'apparemment l'Ontario pense avoir le droit ou la compétence d'adopter des lois visant à la protection contre l'inflation. Ils ont fait la déclaration suivante:

> La Commission ontarienne des pensions devrait propser une mesure législative basée sur la démarche de l'excédent d'intérêt mais avec une période d'implantation graduelle afin d'atténuer l'impact du coût.

Ils pensent avoir compétence dans ce domaine.

M. Dantzer: C'est le cas.

M. Francis: Oui.

M. Dantzer: C'est certainement le cas pour les régimes privés.

M. Francis: Et toutefois, cela revient dans votre . . .

Le président: Je sais. En fait, hier, un groupe nous a dit que, selon lui, nous ne devrions avoir rien à dire au sujet de la protection contre l'inflation, sauf dans les domaines relevant exclusivement de la compétence du gouvernement fédéral. Autrement dit: «Laissez-nous tout simplement tranquilles».

Nos recommandations devraient se limiter strictement à la Sécurité de vieillesse, au Supplément du revenu garanti et sur ce que nous croyons être nécessaire pour répondre aux inquiétudes touchant le Régime de pensions du Canada.

M. Francis: Envisagez-vous alors que l'Ontario doive obtenir votre approbation?

Le président: Non.

M. Francis: Ils peuvent agir de façon tout à fait indépendante.

Le président: C'est justement ce dont il est question . . .

M. Francis: C'est l'une des choses que nous cherchions à savoir. Nous essayons d'obtenir une ventilation de tous les sujets . . . et j'ignore combien il y en a en tout dans le programme global de réforme. Nous essayons d'identifier les domaines qui relèvent exclusivement de la compétence provinciale et ceux qui relèvent exclusivement de la compétence fédérale, ainsi que ceux qui demandent que les deux . . . Y a-t-il une façon de le savoir? Nous voulons . . .

Le président: John, si vous voulez des réponses précises à ces questions, je vous suggère d'en parler à M. Rod Dobell, le directeur de la recherche. Il est évident que vous n'avez pas eu l'occasion de le faire jusqu'à présent. Habitez-vous à Montréal?

M. Francis: Oui.

Le président: Peut-être que, par après, vous pourriez passer quelque temps avec M. Dobell. Il pourrait certainement vous aider sur ces questions.

M. Francis: Nous voulons continuer à nous intéresser à ce sujet auquel nous travaillons depuis de nombreuses années. Mais j'ai l'impression qu'à partir de cet après-midi, nous

[*Text*]

Mr. Dorey: You see, one of the major prolems we are faced with here is that from day one, even though we are fully recognized by the federal government, the Northern Telecom Company would not and will never recognize our association. Therefore, there will never be any dialogue. We have had one meeting with their people and that was it. They closed the door on us. We have repeatedly tried to contact the board of directors to see if we could sit down with the company to try to resolve some of the problems and they just refused. Naturally, we had no alternative but to go to the governments in general and try to get the governments to assist us in some way.

The Chairman: Mr. Dorey, are your employees unionized?

Mr. Dorey: Yes, both shop and office are unionized. We have a charter with the federal government, but Northern Telecom will not recognize us.

The Chairman: Why are you not putting some pressure on your union to . . .

Mr. Dorey: No comment.

Mr. Francis: We attempted to do so. There seems to be little interest.

Mr. Dorey: We are not a violent type of group. We have tried desperately, over the last four years, to resolve things as easily as possible with everybody concerned. We have been very polite. The Irish side of me is getting fed up with it. Some of my comments here, as you can see, were partly Irish anyway. Nevertheless, it has been our hope, and still is our hope, that one day Northern Telecom will sit down with us as a recognized organization.

The Chairman: Your concern, basically, is that once you become pensioned, neither the company nor the union will adequately represent your needs.

• 1645

Mr. Dorey: That is right. At negotiations the company under no condition will discuss retirees—no condition. Therefore we are left high and dry. That is the reason we have been pleading with the federal government and the Government of Ontario to help us in our endeavours.

Mr. J. Francis: We have in fact been working purely and simply with the governments because of that lack of ability to make contact with the company.

The Chairman: Yes. Well, if it is of any consolation to you, I think I can honestly say, after our discussions with the majority of provincial governments and their officials, that there is a growing consensus to standardize legislation to some extent. You cannot make it perfectly standard across the country, but there is certainly the awareness by those governments about the need to have some degree of uniform legisla-

[*Translation*]

ignorons vers où nous nous dirigeons. Toutefois, nous pensons quand même avoir une participation à faire.

M. Dorey: Oui, voyez-vous, l'un des principaux problèmes auquel nous sommes confrontés depuis le début, c'est que la compagnie *Northern Telecom* n'a jamais reconnu notre association et ne la reconnaîtra jamais, même si nous sommes pleinement reconnus par le gouvernement fédéral. Il n'y aura donc jamais de dialogue. Nous les avons rencontrés une fois et ce fut tout. Ils nous ont fermé la porte au nez. À plusieurs reprises, nous avons essayé de communiquer avec le conseil d'administration afin de voir si nous pouvions discuter avec la compagnie pour essayer de résoudre certains problèmes et ils ont tout simplement refusé. Evidemment, nous n'avions pas d'autres choix que de nous adresser aux gouvernements en général et d'essayer de les amener à nous aider d'une certaine façon.

Le président: Monsieur Dorey, est-ce que vos employés sont syndiqués?

M. Dorey: Oui, les employés d'ateliers et de bureaux sont syndiqués. Nous avons une charte du gouvernement fédéral, mais Northern Telecom refuse de nous reconnaître.

Le président: Pourquoi n'exercez-vous pas de pressions auprès de votre syndicat pour . . .

M. Dorey: Sans commentaire.

M. Francis: Nous avons essayé de le faire, mais il semble y avoir peu d'intérêt.

M. Dorey: Nous ne sommes pas un groupe du genre violent. Au cours des quatre dernières années, nous avons désespérément essayé de résoudre les choses le plus doucement possible avec toutes les parties visées. Nous avons agi de façon très polie. Mon sang irlandais commence à bouillir, comme vous pouvez le constater d'après certains commentaires que j'ai faits ici. Néanmoins, nous avions et nous avons toujours l'espoir qu'un jour Northern Teleçom reconnaîtra notre organisation et discutera avec nous.

Le président: Votre inquiétude fondamentale c'est qu'une fois à la retraite, ni la compagnie ni le syndicat ne s'occuperont vraiment de vos besoins.

M. Dorey: C'est exact. À la table des négociations, il n'est absolument pas question des retraités—l'employeur n'en parle pas. On nous abandonne. C'est pourquoi nous avons supplié le gouvernement fédéral et le gouvernement de l'Ontario de nous aider.

M. J. Francis: Si nous avons abordé les gouvernements, c'est que nous n'avons pas réussi à entrer en contact avec l'employeur.

Le président: Oui. Eh bien, si cela peut vous consoler, je crois pouvoir dire, suite à nos entretiens avec la majorité des gouvernements provinciaux et leurs représentants, qu'on est de plus en plus convaincus que les lois doivent être uniformisées. L'uniformisation ne peut pas être absolue, mais les gouvernements admettent la nécessité d'adopter, dans une certaine mesure, des lois uniformes. Depuis que je suis député, j'ai

[*Texte*]

tion enacted. I have learned one thing in government, particularly when you have a federation as we do: it takes time, I suppose, to come to grips on legislative terms with a lot of the problems that exist in the country, and this is no exception. The pension issue is a shared jurisdiction. It is going to take some time, but I share a degree of optimism that I feel you are going to have some movement in the next 24 months not only on the Canada Pension Plan, but in the private sector. Perhaps I am being too optimistic, but I think it is going to come.

I appreciate your frustrations. If I can tell you one thing I have learned, having gone through this for the last seven months, it is that there is not one area of pension plan or pension reform that is simple. If it looks simple I know there is a mistake being made, because it has to be much more complex than that. I am learning every day, and probably will be learning all the way through to the end of the report; I hope I do not lose my interest in the subject matter. I know one thing; when the committee makes its recommendations we are not going to be able to please all the groups in this country. But I know—I am certain of this—that if the legislation is enacted from the recommendations we make, there is going to be a better pension system for Canadians from it.

Mr. Dorey: Well, if I could only state, Mr. Chairman, that both John and I are in no hurry; we are both on pension.

The Chairman: Well just to lighten your mood, Mr. Vince Dantzer, good Progressive Conservative member of Parliament from British Columbia, passed me a note mid-way through your presentation; he suggested that the appointment of the federal and provincial ombudsman may be perhaps a job for the chairman of this task force if its future is as dismal as the Gallup poll suggests.

Mr. Dorey: That is very true.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you for coming.

Can I now call on the Canadian Nurses Association. We have Ginette Rodger and Beryl Darling here. This represents the last official presentation made by a group in the country. Welcome.

Mr. Reid (St. Catharines): Have you saved the best for the last?

The Chairman: Yes. Good afternoon.

Bonjour! Nous avons le service d'interprétation, si vous désirez l'utiliser.

Ginette, I do not know if you were here before. Do you understand the format that we attempt to use? Keep your opening remarks to 10 to 15 minutes. That allows us some time for questioning.

I am glad you were able to come. I know there was some difficulty in getting your association. I am not sure where that emanated from, believe you me. It is never the fault of the committee; it is always the fault of the clerk.

Ms Ginette Rodger (Executive Director of the Canadian Nurses Association):

[*Traduction*]

appris qu'il faut du temps, surtout lorsqu'on fait partie d'une fédération, comme c'est notre cas, pour adopter des lois afin de résoudre les problèmes auxquels le pays fait face. Le problème dont nous sommes saisis ne fait pas exception. Les pensions relèvent à la fois du fédéral et des provinces. Il faudra du temps, mais je partage votre optimisme et j'ai l'impression que, d'ici deux ans, des modifications seront apportées non seulement au Régime des rentes du Canada, mais aux régimes de retraite privés. Je suis peut-être trop optimiste, mais je crois que des mesures seront prises.

Je comprends pourquoi vous êtes frustrés. Je siège au comité depuis sept mois et s'il y a une chose que j'ai apprise, c'est qu'il n'y a pas un seul aspect des régimes de pensions, ou de la réforme de ceux-ci, qui ne soit pas compliqué. Si on a l'impression que ce n'est pas compliqué, c'est qu'on se trompe, car c'est toujours plus complexe qu'on ne le pense. J'apprends des choses tous les jours et je continuerai probablement à apprendre jusqu'à ce que le rapport soit publié; j'espère ne pas perdre l'intérêt. Je sais qu'en faisant ses recommandations, le Comité ne pourra pas plaire à tout le monde. Mais je suis convaincu que si la loi est modifiée en tenant compte de nos recommandations, les Canadiens auront un meilleur régime de retraite.

M. Dorey: Quant à John et moi, monsieur le président, nous ne sommes pas pressés; nous sommes déjà à la retraite.

Le président: Si cela peut vous amuser, M. Vince Dantzer, bon député conservateur de la Colombie-Britannique, m'a passé une note pendant que vous faisiez votre exposé. Il prétend que le président du comité aurait peut-être intérêt à se faire nommer ombudsman, car, d'après les résultats du sondage Gallup, son avenir est plutôt sombre.

M. Dorey: C'est bien trop vrai.

Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie d'être venus.

Je convoque maintenant les représentants de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, Ginette Rodger et Beryl Darling. Ce seront les derniers témoins à comparaître devant le Comité. Je vous souhaite la bienvenue.

M. Reid (St. Catharines): Vous avez gardé les meilleurs pour la fin?

Le président: Justement.

Good afternoon! We have simultaneous interpretation, if you would like to use it.

Je ne sais pas, Ginette, si vous avez déjà assisté à des audiences. Est-ce que vous comprenez la formule? On vous demande de limiter votre exposé à 10 ou 15 minutes. Cela nous donnera le temps de poser nos questions.

Je suis heureux que vous ayez pu venir. Je sais que nous avons eu de la difficulté à vous rejoindre. Croyez-moi, je ne sais pas pourquoi. Ce n'est jamais la faute du Comité, toujours celle du greffier.

Mme Ginette Rodger (directrice exécutive, Association des infirmières et infirmiers du Canada):

[*Text*]

Monsieur le président, nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de présenter notre point de vue. L'Association des infirmières du Canada est une fédération représentant dix provinces et deux territoires et elle est le porte-parole de 165,000 infirmières au pays.

Vous avez, à ce jour, entendu des commentaires ou reçu des notes de quatre de nos associations membres. Pour préparer notre mémoire, nous avons consulté l'ensemble de nos associations membres, ainsi, nous pouvons parler au nom de l'ensemble des infirmières du Canada.

• 1650

Notre intérêt dans cette réforme se porte vers quatre volets. Tout d'abord, en tant qu'infirmières représentant 50 p. 100 des professionnels de la santé, on est en contact avec des personnes de tous les âges. L'aspect social, pour les personnes qui utilisent les services relevant du domaine de la santé, est bien souvent une complication additionnelle.

Le deuxième volet est à titre d'employeur car 18 p. 100 des infirmières du pays sont dans des postes de gestion en administration des soins. Le troisième titre est en tant que salariées, car la presque totalité de nos infirmières sont salariées et le quatrième, à titre de professionnelles autonomes exerçant de façon individuelle.

Nous sommes, de par notre association, à 98 p. 100 des femmes. Cette association forme actuellement le groupe le plus défavorisé de la population canadienne, pour lesquel les dispositions sont inadéquates dans le Régime de pensions. Par ailleurs, nous considérpns que le groupe de travail devrait avoir des considérations primordiales pour une réforme égale ou pour l'égalité des sexes, c'est-à-dire le droit des individus à un niveau de vie acceptable.

Vous verrez, dans le document que nous vous avons présenté, que l'on supporte les trois objectifs du gouvernement du Canada, les objectifs que vous vous êtes donnés. On considère que le Livre vert a été orienté plutôt vers des mesures spécifiques visant à l'amélioration du Régime des pensions actuel, mais que l'on ne se penche pas sur les déterminations du niveau de revenu à la retraite à garantir et non plus sur la façon dont les responsabilités devraient être assurées par les trois intervenants, soit le gouvernement, les employeurs et chacun des Canadiens.

Comme point central, dans notre mémoire, nous appuyons la plupart des recomandations qui sont incluses dans le Livre vert. Néanmoins, on va faire certaines suggestions portant sur des points particuliers et on vous soumettra des propositions additionnelles. Ce à quoi notre mémoire a essayé de s'adresser n'est pas uniquement une action corrective immédiate, mais à un agencement des programmes actuels pour avoir un système un peu plus global en utilisant la sécurité de la vieillesse, le supplément du revenu garanti, les pensions publiques afférentes au gain, le régime de pensions des employeurs et les initiatives personnelles.

Je vais demander à M^me^ Darling, qui est notre directeur des services administratifs et qui a été responsable de coordonner ce projet, de souligner les points les plus importants du

[*Translation*]

We would like to thank you, Mr. Chairman, for giving us the opportunity to present our views. The Canadian Nurses Association is a federation representing the ten provinces and two territories and is the spokesman for 165,000 Canadian nurses.

To date, you have heard testimony or received brief from four of our member associations. In preparing our brief, we consulted all of our member associations, so that we are speaking on behalf of all Canadian nurses.

We are interested in pension reform in four capacities. First, since 50% of health professionals are nurses we are in contact with people of all ages. For people using health services, the social aspect is often an additional complication.

The second capacity is that of an employer, since 18% of Canadian nurses are in management or health care administration positions. The third capacity is that of salaried workers, since almost all nurses fall into this category, and the fourth capacity is that of self-employed professionals.

Women form 98% of our members. Women are currently the most disadvantaged group of Canadians and their pension coverage is inadequate. We feel that the task force should give top priority to equitable reform and equality between the sexes, that is, the right of individuals to have an acceptable standard of living.

You will see from the brief that we support the federal government's three objectives, the ones you set out. We find that the Green Paper was oriented toward specific measures designed to improve existing pension plans, that it did not deal with the question of what level of income should be guaranteed on retirement or with the way in which the responsibilities should be shared by the three parties involved: the government, employers and individual Canadians.

In our brief, we basically support most of the recommendations made in the Green Paper. We will nonetheless make recommendations on specific points and submit further proposals. In our brief, we try to address not only corrective steps that could be taken immediately, but with the co-ordination of existing programs, through old age security, GIS, public earnings related pension plans, private pension plans and personal initiative, in order to have a more comprehensive system.

I will ask Mrs. Darling, who is our director of administrative services and was responsible for co-ordinating the project, to highlight the most important points of our brief that relate to

[*Texte*]

mémoire en regard du Livre vert, les propositions additionnelles et le concept global du système.

J'aimerais, en conclusion, souligner que nous demandons une attention immédiate au niveau des personnes âgées du Canada qui sont les plus défavorisées présentement, soit les femmes. À cet effet, nous avons fait une recommandation.

Puisque l'ensemble de notre document porte plutôt vers l'avenir et un système global, dans l'immédiat, on voudrait que le Supplément de revenu garanti soit porté à un montant qui, ajouté aux prestations de sécurité de la vieillesse, assurerait aux Canadiens âgés un minimum de revenu annuel équivalant au moins au seuil de faible de revenu tel que déterminé annuellement par Statistique Canada. Il s'agit d'une étape temporaire pour faire face à la situation pendant que la réforme est en train de se faire.

Madame Darling, s'il vous plaît.

Ms Beryl Darling (Director of Administrative Services, Canadian Nurses Association): Thank you, Ginette.

First, on the employer pension plans we have dealt with here in our summary in comparing with what the green paper has proposed, we have outlined the areas where we disagree or are at variance. Perhaps we could just highlight a few of those. We support most of them, and are very pleased with what has been done, but the greatest belief we have for employer-sponsored plans is that there are not enough of them, that we would like to see mandatory pension plans for all employers, that legislation be enacted as soon as possible to see that employers provide a pension plan of some sort for all employees.

We very much favour the registered pension account idea that has been suggested in the green paper, which we feel would require little administration and would be the first step as a minimum for employers.

• 1655

The limits that employees are allowed to contribute seem to need revision. As you will see throughout this brief, we have used 150% of the average industrial wage as a base for many of our proposals. This is because it affects 85% of the workforce, so it seems like a good base.

We disagree with some items, as I said. For example, though we are very much in favour of survivors of pension plans receiving a better deal, we do not believe the contributer per se should lose out. Therefore where the green paper has proposed that survivor benefits should be for whomever it was, we believe no contributor's pension should be reduced for a survivor more than 40%, and only in the event of the spouse dying—in the event of a spouse preceding the contributor in death, then the contributor continues to receive his full pension.

In credit-splitting, we have difficulty with credit-splitting during a marriage, for we believe there is no need, but it

[*Traduction*]

the Green Paper, our additional proposals and the overall philosophy of the system.

In concluding, I would like to make it clear that we are asking that immediate attention be given to those elderly persons who are the most disadvantaged in Canada, in other words, women. We have made a recommendation to this effect.

Since our brief is mainly oriented toward the future and the setting up of a comprehensive system, we would like the Guaranteed Income Supplement to be immediately raised to an amount which, when combined with old age security payments, would guarantee that the elderly in Canada have a minimum level of annual income that would be at least equal to the low income threshold set by Statistics Canada. This is a temporary measure, designed to deal with the problem while reforms are being implemented.

Mrs. Darling, please.

Mme Beryl Darling (directeur des services administratifs, Association des infirmières et infirmiers du Canada): Merci, Ginette.

Dans le résumé, sous la rubrique régimes de retraite privés, nous énumérons les dispositions du Livre vert que nous rejetons ou dont nous nous écartons. Je voudrais traiter brièvement de quelques unes d'entre elles. Nous appuyons la plupart des propositions et les mesures proposées nous plaisent beaucoup, mais nous sommes convaincus qu'il n'existe pas suffisamment de régimes privés et nous voudrions que tous les employeurs soient obligés d'offrir un régime de retraite; nous voudrions également que des lois soient adoptées dans les plus brefs délais pour que les employeurs soient obligés d'offrir un régime de retraite à tous leurs employés.

Nous sommes très en faveur de la notion du compte de pension enregistré, tel que proposé dans le Livre vert. Les comptes de pension enregistrés sont faciles à administrer et on pourrait commencer par exiger que les employeurs offrent cette protection minimale.

Il me semble qu'il faut réviser les limites aux cotisations des employés. Comme vous pouvez le constater partout dans notre mémoire, bon nombre de nos propositions sont basées sur 150 p. 100 du salaire industriel moyen. Cela semble être une bonne base, car cela touche 85 p. 100 de la population active.

Je le répète, nous ne sommes pas d'accord sur certains points. Par exemple, nous croyons que les survivants des régimes de pension devraient recevoir un meilleur traitement, nous pensons que les cotisants eux-mêmes ne devraient rien y perdre. Donc, lorsque le Livre vert propose que les prestations de survivant s'appliquent à qui de droit, nous croyons que l'on ne devrait pas réduire de plus de 40 p. 100 la pension des cotisants et, seulement en cas de décès de l'épouse . . . lorsque celle-ci décède avant le cotisant, alors le cotisant continue de recevoir sa pleine pension.

Au chapitre du partage des crédits, nous voyons mal le partage des crédits pendant le mariage, car nous croyons que

[*Text*]

should be mandatory and automatic on separation, court order, and divorce settlement. We support plan membership for part-time employees, and as I said, mandatory plans where none exist.

In the Canada Pension Plan, again, we would like to use 150% of the average industrial wage as the basis; and again, we disagree with credit-splitting during the partnership. We would like to see the survivor benefits for spouses over 65 remain as they are now, for life, at 60%. The proposal that the spouse receive 60% after credit-splitting does not seem appropriate to us. It would mean that it is possible for a spouse to receive more than the contributor.

The executive director has mentioned the immediate assistance to the elderly, which is of prime concern. Then we have proposed a new focus for a Canadian retirement income system. We propose that the old age security remain at 10%, but of 150% of the average industrial wage, and that the guaranteed income supplement be increased for those in need to ensure that all Canadians at retirement at least are living at the poverty level. We have also suggested that the breakdown be 25% for the Canada Pension Plan and 25% for private mandatory plans, of 150% of the average industrial wage, averaged over 25% of the average previous earnings. For many people that would not be enough; therefore the private and voluntary part of the system should be determined by the level of comfort an individual requires.

• 1700

We believe also that the guaranteed income supplement should be administered as a matter of need, and that it should be taxable. In this way we hope that as Canadians begin to prepare more for their own retirement, eventually the need for that would diminish greatly.

Thank you. We appreciate your committee hearing our proposal. We thank you for all the work you have done. We wish you well. We know this is your last presentation, and we are extremely pleased to have been invited to present to you.

The Chairman: First let me, Ms Darling, thank you; if I understood Ginette Rodger properly, I take it, Beryl, that you have done a lot of the work involved in the research and recommendations brought forward to the Canadian Nurses Association. It is very comprehensive, and in some ways it is—well, revolutionary may be too strong a word, but it is a different approach to it. I want to ask some questions about the richness of it, but I suppose the emphasis being placed on individuals looking after their own retirement needs to a larger extent than we have witnessed until now is I think a valid judgment you have made. I think it is one the committee has come to the same conclusion on: that there is going to have to be much more individual involvement in retirement planning

[*Translation*]

c'est inutile, mais ce partage devrait être obligatoire et automatique en cas de séparation, d'ordonnance d'un tribunal et de règlement de divorce. Nous appuyons la participation au régime pour les employés à temps partiel et, je le répète, les régimes obligatoires là où il n'y en a pas.

Encore une fois, pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, nous aimerions que l'on utilise comme base 150 p. 100 du salaire industriel moyen et, je le répète, nous ne sommes pas d'accord sur le partage des crédits pendant le mariage. Nous aimerions que les prestations de survivant pour les époux de plus de 65 ans demeurent au niveau actuel de 60 p. 100 à vie. La proposition voulant que l'épouse reçoive 60 p. 100 après le partage des crédits nous semble inacceptable. Cela signifierait que l'épouse pourrait recevoir plus que le cotisant.

Le directeur général a mentionné l'aide immédiate aux personnes âgées, ce qui est un sujet de préoccupation pressant. Ensuite, nous avons proposé une nouvelle orientation pour le système canadien de revenu de retraite. Nous proposons que la sécurité de vieillesse demeure à 10 p. 100, mais soit basée sur 150 p. 100 du salaire industriel moyen, et que l'on augmente le Supplément de revenu garanti pour ceux qui sont dans le besoin, afin de s'assurer que tous les Canadiens à la retraite vivent au moins au seuil de la pauvreté. Nous avons également suggéré une répartition de 25 p. 100 pour le Régime de pensions du canada et de 25 p. 100 pour les régimes privés obligatoires, et que le régime se fonde sur 150 p. 100 du salaire industriel moyen, et soit calculé sur 25 p. 100 de la moyenne des gains précédents. Pour bien des gens, cela serait insuffisant, donc, la partie privée et volontaire du système devrait être fixée selon le niveau d'aisance que chacun recherche.

Nous considérons également que le Supplément de revenu garanti devrait être une allocation d'aide à ceux qui sont dans le besoin et qu'il devrait être imposable. Nous espérons par là qu'au fur et à mesure que les Canadiens prépareront mieux leur retraite, le S.R.G. sera beaucoup moins souvent nécessaire.

Je vous remercie. Nous sommes heureux d'avoir pu comparaître devant votre Comité et le remercions de toute la peine qu'il s'est donnée, en lui souhaitant bien du succès. Nous savons que c'est la dernière audience que vous donnez et sommes heureux d'y avoir été invités.

Le président: Permettez-moi d'abord de vous remercier, madame Darling. D'après ce que m'a dit M^me^ Ginette Rodger, je crois savoir que vous avez fait une partie considérable du travail que comportaient la recherche et les recommandations formulées par l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, Beryl. Votre mémoire est très fouillé et présente un point de vue original, je dirais presque révolutionnaire. Il est si dense que j'aurais beaucoup de questions à vous poser à son sujet, mais je trouver particulièrement intéressant que vous mettiez l'accent sur la nécessité pour chacun de mettre davantage de côté pour ses vieux jours que ce n'a été le cas jusqu'à présent. C'est une conclusion à laquelle le Comité est également arrivé, à savoir que les générations à venir, bien plus

[*Texte*]

than my father's generation had. If we can do that, I think we will have a better system.

Technically there are some areas I want to ask questions on. I am just wondering offhand, Mr. Reid, do you have questions?

Mr. Reid (St. Catharines): No, I first wanted to make a comment. As you have already indicated, it is a well prepared brief.

I like the comparisons you have set out. They have made it easy for us. When I went over it last evening, I had a whole lot of questions lined up to present to you; but more or less the answers are there.

When the chairman referred to the revolutionary aspect, I thought he was going to talk in terms of the Canadian retirement income system, because you went one step further and submitted a program of your own to provide the adequate income that you referred to.

I might ask one question, though. Since under your proposal a combination of the OAS and GIS should meet your low-income level, if you have that adequacy established, why do you go into a mandatory approach on the employer-sponsored programs or other aspects?

Ms Darling: The Canadian Nurses Association does not believe Canadians should be living at the poverty level or the low-income level. We feel Canadians should be permitted to live in comfort when they retire, and that is certainly not at the low-income level for anyone. But we also believe every Canadian has the responsibility to prepare for that to help get to the level of comfort they desire and need. There should not be, in our view, too great a drop in the standard of living that one accedes to at retirement.

Ms Rodger: If I may add, Mr. Chairman, we do believe in the concept of different incomes, and as incomes do vary, we do believe this should be respected and be able to be brought forth in retirement. So it is the follow-through of that principle.

The Chairman: Mrs. Killens?

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Je trouve votre mémoire extrêmement bien fait et facile à lire. Il était très tard hier soir lorsque j'y ai jeté un coup d'oeil très rapidement, je dois dire, mais je l'ai trouvé bien fait et je vous en félicite. Nous finissons nos audiences publiques en beauté, de bien des façons.

Mme Rodger: Merci, madame.

Mme Killens: Ma question question est au sujet de votre proposition, à la page 18, sur la contribution du conjoint au foyer.

[*Traduction*]

que celle qui nous a précédés, devront penser bien davantage à se mettre, pour leurs vieux jours, à l'abri du besoin. Si nous parvenons à changer les mentalités, je crois que nous aurons un meilleur système.

Il y a certaines questions «techniques» sur lesquelles j'aimerais vous interroger. Mais, pendant que j'y pense, monsieur Reid, avez-vous des questions?

M. Reid (St. Catharines): Non, simplement un commentaire: comme vous l'avez déjà fait remarquer, monsieur le président, c'est un mémoire soigneusement rédigé.

Les comparaisons que vous y faites nous en ont facilité la lecture. En parcourant hier soir ce mémoire, un grand nombre de questions se sont présentées à mon esprit, mais vous semblez y avoir plus ou moins répondu.

Lorsque le président a parlé de l'approche innovatrice de ce mémoire, je pensais qu'il parlait du système canadien de revenu à la retraite, car vous avez fait un pas de plus et avez présenté votre propre programme pour assurer les besoins essentiels dont vous parliez.

J'aimerais toutefois vous poser une question. Puisque, d'après votre proposition, le fait de réunir le RSV et le SRG permettrait d'atteindre votre niveau de revenu modique, si ce niveau vous paraît suffisant, pourquoi préconisez-vous de rendre obligatoires les régimes à cotisations patronales ou autres?

Mme Darling: L'Association n'est pas d'avis que les Canadiens devraient vivre au niveau de pauvreté ou n'avoir que de faibles revenus. On devrait pouvoir être à l'aise quand on prend sa retraite et ce n'est certainement pas ce qui se produit avec un faible revenu. Mais chaque Canadien a, à notre avis, la responsabilité de prendre personnellement des mesures pour vivre, dans son vieil âge, dans l'aisance qu'il souhaite et dont il a besoin. La retraite, à notre avis, ne devrait pas marquer une chute brutale du niveau de vie que l'on a connu auparavant.

Mme Rodger: Si vous me le permettez, monsieur le président, j'ajouterai que les revenus ne sont pas les mêmes pour tous et que ces différences devraient être maintenues à la retraite. C'est la conclusion logique de ce principe.

Le président: Madame Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

I find your brief extremely well written and easy to read. It was quite late last night when I glanced at it, I must admit, but I found it well written and I wish to congratulate you. Our public hearings end brilliantly in many respects.

Mrs. Rodger: Thank you, Mrs. Killens.

Mrs. Killens: My question deals with your suggestion on page 18, concerning the contribution of the homemaker.

[*Text*]

• 1705

L'Association des infirmières et infirmiers du Canada recommande:

Que le gouvernement fédéral poursuive l'élargissement du Régime de pensions du Canada de façon à permettre des contributions par le conjoint employé ou au nom du conjoint au foyer, pendant la période où celui-ci n'occupe pas un emploi rémunéré.

Je dois vous dire que partout au pays, des femmes se sont opposées à cette prise de position, parce que cela implique une certaine dépendance de l'humeur du conjoint. Monsieur pourrait décider: Eh bien, tu as été méchante fille, et je ne vais pas contribuer. Qu'entendez-vous par «poursuivre l'élargissement»? Voulez-vous dire que nous devrions étudier la possibilité de la rendre obligatoire? De plus, qu'est-ce qui va arriver à ces femmes, une fois mariées, jeunes, divorcées ou séparées, qui décident de continuer une vie célibataire? Cela ne les protège pas, tout de même. Parfois elles ont des responsabilités familiales, elles ont des enfants, elles ne retournent pas sur le marché du travail. On a vraiment un problème compliqué. Est-ce que vous pouvez éclairer notre lanterne?

Ms Darling: We do not see this as being mandatory. It would have to be on a voluntary basis. We see it being handled something like the way the Ontario Health Insurance Plan is administered: if you have a family, you pay double the premiums. It would definitely have to be voluntary; but we feel if the couple wish to do it that way the husband would have to make double premiums on behalf of his wife as well as making his own for himself. Those credits would go into the Canada Pension Plan and be carried there for the wife. When she returns to work she would just add to what she then contributes.

You mentioned that perhaps they separate or divorce. That is quite possible. In that event the individual or spouse might be going out to work and earning her own contributions, which would just be added.

We see it just as a voluntary act for people who do want to embellish their retirement income.

Mme Rodger: Je pourrais peut-être ajouter que ceci n'implique pas la dépendance dont vous avez parlé, puisque ceci est articulé plus particulièrement avec l'employeur ou une personne qui, étant à l'emploi, participe à son avenir ou au fonds de pensions. De fait, cela ne couvre pas la femme ou l'homme qui est au foyer, parce qu'aujourd'hui vous avez d'autres personnes qui sont au foyer, et tous les rôles commencent à trouver un certain équilibre.

Alors, pour la personne qui sort du marché du travail temporairement, ou pour longtemps, cela ne couvre pas cette partie-là. Il faudrait qu'un autre aspect du programme couvre ceci. Nous, on a articulé les programmes au niveau du gouvernement, au niveau de l'employeur et au niveau privé. À ce moment-là, il s'agirait peut-être que l'articulation privée soit étendue. Mais vous avez raison; c'est une bonne remarque.

[*Translation*]

The Canadian Nurses' Association recommends:

That the federal government pursue the expansion of Canada Pension Plan to permit contributions through an employed spouse on behalf of a home-maker spouse, while the home-maker is not otherwise gainfully employed.

I must say that women all across Canada are opposed to this, because it implies a certain reliance on the husband's humour. The husband could quite easily say: Well, you have been a bad girl, so I will not contribute. What do you mean by "pursue the expansion"? Do you mean that we should consider making it mandatory? And what will happen to young women who divorce or separate from their husbands and who decide to stay single? This does not protect them. They sometimes have family responsibilities, or children, and do not go back to work. It is a very complicated problem. Can you enlighten us?

Mme Darling: Nous ne croyons pas que cela doit être obligatoire. Il faudrait que ce soit facultatif. Ce serait administré un peu comme le Régime d'assurance-maladie de l'Ontario: si vous avez une famille, vous cotisez le double. Il faudrait absolument que ce soit facultatif; mais si le couple choisit cette option, il faudrait que le mari cotise deux fois: une fois au nom de sa femme, et une fois en son propre nom. Les cotisations seraient versées au Régime de pensions du Canada et la femme y aurait sa part. Si la femme retournait au travail, elle pourrait rajouter aux cotisations versées en son nom.

Vous avez parlé de femmes divorcées ou séparées de leur mari. Cela arrive. Il se peut, dans ce cas-là, que la femme retourne au travail et qu'elle cotise au régime en son nom propre; ces cotisations se rajouteraient donc à ce qu'elle aurait déjà accumulé.

Ce serait donc une disposition facultative, dont on pourrait se servir pour augmenter son revenu à la retraite.

Mrs. Rodger: I might perhaps add that this does not, as you suggested, imply dependency, because it is a transaction involving the employer or a person who, being employed, contributes to his future or a pension fund. Actually, it does not cover a man or woman who stays at home, because today other people stay at home as well, and all of the roles are starting to balance out.

So, for a person who leaves the labour force temporarily or for an extended period, this does not cover that portion. That would have to be covered by another part of the program. We have dealt with programs at the government level, at the employer level and at the private level. Perhaps, in that case, private coverage should be extended. But you are right; it is a good point.

[*Texte*]

Mme Killens: Tout à l'heure, dans votre présentation, vous n'avez pas fait mention d'une des recommandations du Livre vert qui nous demande d'étudier la possibilité de comptes de pensions enregistrés. Pour la femme au foyer, ce serait une autre façon... Par exemple, si elle héritait d'un certain montant, elle pourrait peut-être le placer elle-même dans un fonds. Cela, c'est un montant qui est gelé et qui ne peut pas être touché, contrairement à un REER qu'on peut toujours aller chercher à volonté.

• 1710

Ms Darling: We referred to the registered pension accounts only under the employer-sponsored plans, not under the Canada Pension. We are very much in favour of the registered pension accounts. We feel they are an ideal vehicle for the smaller employer to provide pension benefits to employees. They provide for portability. As we have listed there, they have so many advantages they seem ideal. We do believe they should be locked into retirement, so someone cannot take the funds out and go off on a holiday. But they are ideal. But they are dealt with only in the employer-sponsored respect, not under Canada Pension.

The Chairman: Of the many groups that have appeared before us on this design question on the private mandatory aspect of your recommendations, not all, but most, have suggested to us that the person who is at the very low income scale and working—largely women, but there are men, I suppose, who are working there at $4.00 an hour and $4.50 and $3.50—if there is going to be a mandated private pension plan scheme, it should not include those workers, in the sense that they require almost every dollar of take-home pay: first, to makes ends meet now—in other words, their current consumption is totally required for maintaining whatever standard of living they do have—and it does not serve them well at any rate, because if we take your recommendations on old age security and guaranteed income supplement for those lower-income people, for every dollar they save out of current consumption, because of the way in which the tax system works there is a corresponding drop-off in their benefits at the other end, when they reache retirement age. Therefore they suggest that we only design, if you are going to, that the private system be mandated from three-quarters of the average industrial age to maybe one-and-a-half.

What are your feelings on that?

• 1715

Ms Darling: We do not agree that the lower-income people need every—we do agree everybody needs their money, but it is not such a difficulty for them to contribute, even though they are at the lower end of the scale, because they get taxation relief. But the other problem is that if it is not legislated, people have a tendency not to save unless they are almost forced to. So they will live to the level of their income

[*Traduction*]

Mrs. Killens: Earlier, in your presentation, you did not mention one of the green paper's recommendations which asks us to look at registered pension accounts. For home-makers, this would be another way... If, for example, she inherited money, she could put in into an account. Unlike an RRSP, which you can dip into whenever you like, the money would be locked in and could not be touched.

Mme Darling: Nous avons uniquement parlé des comptes enregistrés de retraite pour les régimes parrainés par l'employeur, pas pour le Régime de pensions du Canada. Nous sommes très en faveur des comptes de retraite enregistrés. Selon nous, ils constituent un véhicule idéal permettant aux plus petits employeurs de fournir à leurs employés des prestations de pensions. De plus, ces comptes sont transférables. Comme nous l'avons mentionné là, leurs avantages sont tellement nombreux, que cela semble être une solution idéale. Nous croyons que les fonds devraient être immobilisés jusqu'à la retraite de sorte qu'un cotisant ne puisse les retirer et se payer un voyage. Mais ils sont vraiment idéals. Toutefois, on en parle uniquement dans le cadre des régimes parrainés par l'employeur et non pas du Régime de pensions du Canada.

Le président: La plupart des nombreux groupes qui ont comparu devant nous, nous ont dit au sujet de cet aspect de vos recommandations touchant la question de la conception des régimes privés obligatoires, que selon eux, la personne qui est tout au bas de l'échelle de salaire... surtout des femmes, mais il y a également des hommes, je présume, qui travaillent à un tarif horaire de 4 dollars, 4.50 dollars et 3.50 dollars... que ces travailleurs ne devraient pas être inclus dans tout scénario de régimes de pensions privés obligatoires parce qu'ils ont besoin de chaque dollar de revenu disponible: d'abord, pour joindre les deux bouts... autrement dit, ils ont besoin de chaque dollar qu'ils gagnent pour maintenir leur niveau de vie... et de toute façon, cela ne les avantage pas car si l'on prend votre recommandation sur la sécurité de vieillesse et le supplément de revenu garanti pour les personnes à faible revenu, étant donné la façon dont fonctionne le système fiscal pour chaque dollar économisé sur leur consommation actuelle, il y a une baisse proportionnelle de leurs prestations à l'autre bout, lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite. Leur suggestion, c'est que, le cas échéant, les régimes privés obligatoires soient basés sur une fois et demie le salaire industriel moyen plutôt que sur les trois quarts.

Quelles sont vos opinions à ce sujet?

Mme Darling: Nous ne sommes pas d'accord que cette personne à faible revenu ait besoin de chaque sou... nous reconnaissons que chacun a besoin de son argent, mais ce n'est pas si difficile pour eux de contribuer, même s'ils sont au bas de l'échelle de salaire car ils obtiennent un allègement fiscal. Mais l'autre problème, c'est que s'il n'y a pas de loi, les gens ne sont pas portés à économiser à moins qu'ils y soient obligés. Ils

[*Text*]

and they will not provide anything for their retirement. So it is about the only way to ensure that Canadians are being responsible and helping and sharing in the cost of their own retirement income.

The Chairman: My understanding . . . I know this is all mathematics and I know you have been consistent in using 150% of the average industrial wage throughout your brief. Correct me if I am wrong: if I added the 10% of 150% and the 25% under the public mandatory, 25% under the private—in trying to compare that with today's retirement income, what you are suggesting overall is that with your recommendations you would have 60% of 150%, which would be roughly 90% of today's average industrial wage. Most of the recommendations that have been made to this committee have only dealt with retirement income as a percent of today's average industrial wage, not the 150%; I admit that. But they suggest, you see, that 70% is what is required when you add in all the extra benefits that occur when you hit the age of 65: old age security, I suppose the access to free medicare in certain provinces, provincial top-ups—those kinds of things—and that is why they suggested 70% of today's average industrial wage would be a suitable number between both the private and the public for the average worker. Yet you are suggesting 90%.

The question I am asking is it is not so much—I would agree that if we could get it to 90%, 90% would be fine—but are we creating a system that is too rich? Evidently you have thought through these proposals and you have come to the conclusion that it is not, but I have some concern that whatever recommendations we make are not going to place too large a burden on a generation of workers such that it is going to be a detriment in pension policy.

Could you comment on that feeling?

Ms Darling: We used the 150% of the average industrial wage because, as I said, it really reflects what is happening with 85% of Canadians who are working: 85% are earning about $30,000 right now. So for those who are working at the average industrial wage only, their pension contributions would stop there, if that is all they are earning. But what about those people who are earning more, and even more than that, and are cut off by that ceiling?

We think this is extremely good, in that it allows for those people in the $20,000 to $30,000 bracket to be the people on whom the onus is for the greater contributions. They are contributing to their own retirement income. The people at the lower end of the scale are not disadvantaged, because they are only contributing to Canada Pension Plan up to the level of their salary. So it gets more money into the pot for Canada Pension, and it means more for them at the end of their career.

• 1720

The Chairman: One last question—I know the research directors want one as well. Do you have any concern about the evolving pattern in, for instance, western Europe? Italy, in the

[*Translation*]

vivront donc selon le niveau de leur revenu sans rien prévoir pour leur retraite. C'est donc la seule façon de s'assurer que tous les Canadiens agissent de manière responsable et assument une partie des coûts de leur propre revenu de retraite.

Le président: Si j'ai bien compris . . . je sais que tout cela, c'est des chiffres et je sais que dans votre mémoire vous vous êtes toujours basé sur 150 p. 100 du salaire industriel moyen. Reprenez-moi si je me trompe, mais si j'additionne 10 p. 100 du 150 p. 100 et 25 p. 100 en vertu du régime public obligatoire, 25 p. 100 en vertu d'un régime privé . . . en essayant d'établir une comparaison avec le revenu de retraite aujourd'hui, dans vos recommandations vous nous suggérez 60 p. 100 de 150 p. 100, ce qui en gros représenterait 90 p. 100 du salaire industriel moyen d'aujourd'hui. Je reconnais que jusqu'ici la plupart des recommandations faites au Comité et portant sur le revenu à la retraite étaient basées sur un pourcentage du salaire industriel moyen actuel et non sur 150 p. 100. Selon eux, on a besoin de 70 p. 100 lorsque l'on tient compte de tous les avantages additionnels que vous avez en atteignant l'âge de 65 ans: la sécurité de vieillesse, les soins médicaux gratuits dans certaines provinces, d'autres avantages accordés par les provinces . . . ainsi de suite . . . selon eux 70 p. 100 du salaire industriel moyen actuel serait suffisant pour le travailleur moyen entre les régimes privés et publics. Toutefois vous suggérez 90 p. 100.

Ma question, ce n'est pas tellement que . . . je suis d'accord que si nous pouvions l'augmenter à 90 p. 100, ce serait excellent . . . mais ne créerions-nous pas un système trop généreux? Evidemment, vous avez réfléchi à ces propositions et vous êtes arrivés à la conclusion que ce ne l'était pas, mais ce qui m'inquiète, c'est que quelles que soient les recommandations que nous formulons, nous allons imposer un fardeau trop important à une génération de travailleurs de sorte que cela sera au détriment de la politique des pensions.

Pouvez-vous commenter?

Mme Darling: Nous avons utilisé 150 p. 100 du salaire industriel moyen car, je le répète, cela refléterait réellement la situation de 85 p. 100 des Canadiens qui travaillent: présentement, 85 p. 100 gagnent environ $30 000. Donc pour ceux qui travaillent au salaire industriel moyen, leurs cotisations de pensions s'arrêteraient là, si c'est tout ce qu'ils gagnent. Mais qu'en est-il de ces gens qui gagnent davantage et de beaucoup, et qui sont limités par ce plafond?

Nous pensons que c'est excellent parce que de cette façon, ce sont ceux qui gagnent entre 20 et 30 000 dollars qui contribuent le plus. Ils contribuent à leur propre revenu de retraite. Toutefois, les gens au bas de l'échelle de salaires ne sont pas défavorisés car ils contribuent uniquement au Régime de pensions du Canada selon le niveau de leur salaire. Donc, cela signifie plus d'argent en caisse pour le Régime de pensions du Canada et plus d'argent pour les cotisants à la fin de leur carrière.

Le président: Une dernière question . . . Je sais que le directeur de la recherche veut également en poser une. Est-ce que l'évolution de la tendance en Europe occidentale par

[*Texte*]

last couple of months, has decided to prolong the age of entitlement because the burden has become too great on their workers in the existing system. The United States, as you are aware, in the last eight months—albeit on a formula based over a 10-year period—is going to increase the age of entitlement to basic security from 65 to 67 for the same reasons. The workers cannot afford that burden. It is a question I have asked of several witnesses.

I would like to know your feeling on it, notwithstanding this idea of the increase, by 150%, of the average industrial wage. My concern is that a lot of Canadians do not understand how the Canada Pension Plan is funded. If I were to take your example in another way it is saying I could put up to 37.5% of today's average industrial wage, rather than 25 with 150%. If I were to fully cost this out, this one aspect would cost the workers roughly 12% of their take-home pay. All right? Do you feel that if tomorrow we said we had to fully fund the Canada Pension Plan, we could convince the majority of Canadian workers—just for the Canada Pension Plan alone . . . —to pay 12% of their take-home pay?

What is your feeling on this? It is a question we have to ask, ultimately. It is really neat from a political standpoint that we could actually tell the people we are going to significantly improve your benefits, and, son of a gun, we pass off the responsibility of paying for it for about 30 years. It is tempting. This is what happened in the United States, by the way, over the years. I know you cannot compare the two completely; but every time they introduced an increase in contribution rates, the political temptation was to increase the benefits in order to sell it. It ended up like this as a result having to put that commission together. Do you not feel we should front-end this money so that people know exactly what they are paying for? Then we would get a real reaction from them as to whether or not they are prepared to pay the price.

Ms Rodger: It is very difficult, Mr. Chairman, to say exactly what people are prepared to pay. We have found that as an employer this is about the percentage who are involved in pensions and in all the fringe benefits we provide. These fringe benefits which are provided are required by our employees as their employer. Their willingness grows as they get older. The youngest employee does not have as much interest in paying. It becomes almost competitive as people move around and get a bit of experience.

We would say from our experience that, yes, people are willing. Your view of it is probably much more sound than our perception of our own market which we represent. As far as the pattern of retirement age is concerned, CNA first had a position of 65. We then progressively put it right down to 60; now, at the request of the employees, we are moving back to 65. It is optional for people to carry on to 65, but it is at the request of the employee and I would not be surprised if there would be further years added. We do live within the same

[*Traduction*]

exemple, vous préoccupe? Au cours des derniers mois, l'Italie a décidé de prolonger l'âge ouvrant droit à la retraite étant donné que le système actuel est devenu un trop grand fardeau pour leurs travailleurs. Comme vous le savez, aux États-Unis au cours des huit derniers mois . . . en dépit du fait que leur formule est basée sur une période de dix ans . . . l'âge ouvrant droit à la sécurité de base passera de 65 à 67 ans, et ce pour les mêmes raisons. Les travailleurs ne peuvent pas supporter ce fardeau. J'ai posé la question à de nombreux témoins.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez, nonobstant cette idée d'augmenter de 150 p. 100 le salaire industriel moyen. Ce qui m'inquiète, c'est que bon nombre de Canadiens ne comprennent pas le financement du Régime de pensions du Canada. Une autre façon de voir les choses, c'est que je pourrais suggérer 37,5 p. 100 du salaire industriel moyen actuel plutôt que 25 p. 100 de 150 p. 100. Si je devais en établir le coût total, cela coûterait aux travailleurs environ 12 p. 100 de leur revenu disponible. N'est-ce pas? Pensez-vous que si nous disions demain qu'il faut que le Régime de pensions du Canada soit pleinement capitalisé, nous pourrions convaincre la majorité des travailleurs canadiens . . . simplement pour le Régime de pensions du Canada . . . de cotiser 12 p. 100 de leur revenu disponible?

Quelle est votre opinion à ce sujet? C'est une question que nous devons poser à la fin du compte. Politiquement parlant, ce serait fameux si nous pouvions dire aux gens que nous allons augmenter les prestations de façon appréciable en reportant de 30 ans la responsabilité de payer. C'est tentant de le faire. En fait, je sais ce qui est arrivé aux États-Unis au cours des années. Je sais qu'on ne peut comparer les deux systèmes, mais chaque fois qu'ils ont augmenté les taux de cotisation, ils étaient politiquement tentés d'augmenter les bénéfices afin de pouvoir vendre l'idée. En fin de compte, le résultat c'est la création de cette Commission. Ne croyez-vous pas que le régime devrait être capitalisé de sorte que les gens sachent exactement ce pourquoi ils paient? Alors nous aurions vraiment leur réaction et nous saurions s'ils sont prêts à en payer le prix.

Mlle Rodger: Monsieur le président, il est très difficile de dire exactement ce que les gens sont prêts à payer. En tant qu'employeur, nous avons constaté que c'est environ le pourcentage qui est visé par les pensions et les avantages sociaux que nous offrons. A titre d'employeur, nos employés exigent de nous ces avantages sociaux que nous leurs offrons. Plus ils vieillissent, plus ils sont prêts à payer. Les jeunes employés ne sont pas tellement intéressés à le faire. Cela devient presque compétitif lorsque les gens changent d'emploi et acquièrent un peu d'expérience.

D'après notre expérience, je dirais que oui les gens sont prêts à payer. La façon dont vous voyez les choses est probablement meilleure que notre perception du marché que nous représentons. Pour ce qui est de la tendance concernant l'âge de la retraite au départ, la position de l'AIIC était 65 ans. Ensuite nous l'avons progressivement ramené à 60, maintenant, à la demande des employés, nous revenons à 65. Les employés ont l'option de continuer à travailler jusqu'à 65 ans, mais c'est à leur demande et je ne serais pas surprise si on l'augmentait

[*Text*]

trend in our sector that you mentioned as being lived elsewhere. We believe it is a preoccupation of people today that they are able to assure themselves of a standard of living. As the elderly population increases, we are becoming more and more sensitized to this as a society. This is why the answer from our point of view is yes.

The Chairman: I do not disagree with you. But do not forget that total compensation is 12%. Just this one aspect alone is 12%. The question I asked them is: Here we are, living in a relatively rich society, and it bothers me. The one consensus in the country has been that single women, mostly over the age of 65, should be the object of all the resources. And you know, for over three years we have not been able to find the political . . . $2 billion just to do this one aspect alone. It seems to me that if we cannot find the political will to direct $2 billion right now toward that really important issue . . . you were talking about substandard poverty level living, never mind an enriched model . . . I really worry about whether or not that commitment is going to be held by any future generation as they will be paying a lot more than $2 billion.

• 1725

Ms Rodger: But, Mr. Chairman, I believe you have a responsibility to avoid its happening again. We believe that to avoid having this situation with elderly women happen again, there should be a system built to avoid it in the future while you take care of an immediate problem. I do hope there is the political will not only to look at the problem but to avoid it in the future. That is what we are concerned about in this brief.

The Chairman: Using my philosophy along that line, I do not disagree with you, but I would make sure that it is fully funded all the way through.

Ms Rodger: Yes, and also equitably funded, so that we do not have ghetto groups in the future.

The Chairman: Mr. Wolfson, have you anything to add?

May I then thank you. I know this is a very detailed brief; excellent research went into it. As I have mentioned to others, some do not have that much in the way of resources. You have worked hard to put this together, because it is an excellent brief.

As I have said, this is our last official representation before the committee and I am going to take the opportunity to thank officially the clerk of our committee for all the work she has done in the last seven months and also to remind all of us that we have several weeks' work left—we, and the research directors—of intense negotiations between three political representatives of parties to come up with a document that is going to put the whole issue of pension reform one step closer to legislative calendars and make a better system for us. Thank you.

[*Translation*]

davantage. Notre secteur connaît les mêmes tendances auxquelles vous avez fait allusion et que l'on voit ailleurs. Nous croyons que c'est une préoccupation des gens d'aujourd'hui de pouvoir s'assurer un niveau de vie. En tant que société, nous sommes de plus en plus conscients de ce phénomène au fur et à mesure de l'accroissement de la population âgée. C'est la raison pour laquelle nous répondons oui.

Le président: Je ne suis pas en désaccord avec vous. Mais n'oubliez pas que l'indemnisation totale est 12 p. 100. Ce seul élément représente 12 p. 100. Voici la question que je leur pose: nous vivons dans une société assez riche et cela m'inquiète. Le seul consensus qui s'est dégagé au pays, c'est que toutes les ressources soient orientées vers les femmes seules, surtout celles âgées de plus de 65 ans. Et vous savez, depuis trois ans, nous n'avons pas pu trouver politiquement . . . deux milliards de dollars simplement pour cet aspect. Il me semble que si nous ne pouvons pas trouver la volonté politique de dégager présentement 2 milliards de dollars pour l'affecter à cette question vraiment importante . . . vous parliez de personnes qui vivent sous le seuil de la pauvreté, peu importe un modèle plus riche . . . ce qui m'inquiète vraiment, c'est si les générations futures vont respecter cet engagement car ils auront à payer beaucoup plus que 2 milliards de dollars.

Mlle Rodger: Toutefois, monsieur le président, je pense que vous avez la responsabilité de voir à ce que cela ne se reproduise plus. Nous croyons que pour éviter que cette situation ne se reproduise à nouveau avec les femmes âgées, il faut établir un système pour l'éviter dans l'avenir tout en réglant un problème immédiat. J'espère que la volonté politique existe, non seulement pour étudier le problème, mais pour l'éviter dans l'avenir. C'est la préoccupation contenue dans ce mémoire.

Le président: D'après ma façon de penser, je suis d'accord avec vous, mais je m'assurerais que ce soit pleinement capitalisé du début à la fin.

Mlle Rodger: Oui, et également capitalisé de façon équitable, de sorte que dans l'avenir, il n'y ait pas de groupes ghettos.

Le président: Monsieur Wolfson, voulez-vous ajouter quelque chose?

Alors je vous remercie. Je sais que c'est là un mémoire très détaillé qui a fait l'objet d'une excellente recherche. Je le répète, tous n'ont pas les mêmes ressources à leur disposition. Vous avez travaillé fort pour rédiger ce mémoire, car il est excellent.

Je le répète, c'est la dernière audience officielle du Comité et je profite de l'occasion pour remercier officiellement le greffier de notre Comité pour tout le travail qu'elle a accompli au cours des sept derniers mois et je rappelle également à tous que de nombreuses semaines de travail nous attendent encore . . . nous et les directeurs de recherche . . . des semaines de négociations intenses entre les représentants des trois partis politiques afin de produire un document amenant ainsi toute cette question de la réforme des pensions un peu plus près du

[*Texte*]

Ms Darling: We would like to thank your clerk too. She has been very helpful to us at the office, and we are extremely grateful.

The Chairman: It is all that good Irish in her that is doing that.

Thank you very much.

[*Traduction*]

calendrier législatif afin d'en faire un meilleur système pour nous. Merci.

Mme Darling: Nous voudrions également remercier le greffier. Elle nous a été extrêmement utile et nous lui en sommes très reconnaissants.

Le président: Tout cela est dû à son bon côté irlandais.

Merci beaucoup.

From "l'Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal":

Jacques Perron, President;

Réjean Landry, Vice-President;

Louise-Andrée Gauthier, Legal Counsel.

From Bell Canada:

John E. Sinclair, Executive Vice-President (Administration);

Reginald H. Hewitt, Assistant Vice-President (Salary & Benefits);

André LeBel, Director—Benefits & Secretary—Employees Benefit Committee.

AFTERNOON SITTING

From the Financial Executives Institute Canada:

Kenneth H. Smith, President;

George Henthorn, Vice-Chairman, FEI Canada and Vice-President, Comptroller, Bell Canada;

Cecil G. White, Chairman, FEI Canada Employee Benefits Committee and Vice-President, Metropolitan Life Insurance Co.;

William E. Hewitt, Member, FEI Canada Employee Benefits Committee and Manager, Pension Investments, Imperial Oil Limited.

From "l'Association des femmes collaboratrices":

Marie-Reine Laberge, President;

Ruth Rose-Lizée, Technical Adviser.

From the Canadian National:

L.L. Atkinson, Vice-President, Human Ressources;

G.W. Lange, Director of Compensation.

From the Northern Retirees Association:

A.W. Dorey, President;

John Francis, Research Director.

From the Canadian Nurses' Association:

Ginette Rodger, Executive Director;

Beryl Darling, Director of Administrative Services.

De l'Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal:

Jacques Perron, président;

Réjean Landry, vice-président;

Louise-Andrée Gauthier, conseiller juridique.

De la Bell Canada:

John E. Sinclair, vice-président exécutif (Administration);

Reginald H. Hewitt, vice-président adjoint, (salaires et avantages);

André LeBel, directeur—Avantages, et secrétaire du «*Employees' Benefit Committee*».

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

De la «Financial Executives Institute Canada»:

Kenneth H. Smith, président;

George Henthorn, vice-président, FEI Canada, et vice-président, contrôleur, Bell Canada;

Cecil G. White, président, «*FEI Canada Employee Benefits Committee*», et vice-président, la *Metropolitan*, compagnie d'assurance-vie;

William E. Hewitt, membre, «*FEI Canada Employee Benefits Committee*» et directeur, «*Pension Investments, Imperial Oil Limited*».

De l'Association des femmes collaboratrices:

Marie-Reine Laberge, présidente;

Ruth Rose-Lizée, conseiller technique.

Des Chemins de fer nationaux:

L.L. Atkinson, vice-président, Ressources humaines;

G.W. Lange, directeur, Compensation.

De la «Northern Retirees Association»:

A.W. Dorey, président;

John Francis, directeur de la recherche.

De la «Canadian Nurses' Association»:

Ginette Rodger, directeur exécutif;

Beryl Darling, directeur, services administratifs.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From "Le Groupe Sobeco Inc.":
Yves Guérard, F.S.A., F.I.C.A., F.C.A.,
Jean-L. Gauvin, F.S.A., F.I.C.,A.;
Yvon Pouliot, F.S.A., F.I.C.A., F.C.A.

From the National Council of CN Pensioners Associations:
Richard W. Worraker, Chairman;
J.W. Graham MacDougall;
Douglas H. Fullerton;
George P. Bouchey;
Gordon Foster;
Alfred Paolucci;
Paul H. Gignac.

From the Canadian Paperworkers Union:
James M. Buchanan, President;
Serge Lord;
Don Lee, Consultant.

Du Groupe Sobeco Inc.:
Yves Guérard, F.A.S., F.I.C.A., F.C.A.;
Jean-L. Gauvin, F.S.A., F.I.C.A.;
Yvon Pouliot, F.S.A., F.I.C.A., F.C.A.

Du «National Council of CN Pensioners Associations»:
Richard W. Worraker, président;
J.W. Graham MacDougall;
Douglas H. Fullerton;
George P. Bouchey;
Gordon Foster;
Alfred Paolucci;
Paul H. Gignac.

De la «Canadian Paperworkers Union»:
James M. Buchanan, président;
Serge Lord;
Don Lee, expert-conseil.

(*Continued on the previous page*)

(*Suite à la page précédente*)

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 38

Tuesday, October 25, 1983
Wednesday, October 26, 1983
Thursday, October 27, 1983
Monday, October 31, 1983
Tuesday, November 1, 1983
Wednesday, November 2, 1983
Thursday, November 3, 1983
Tuesday, November 15, 1983
Wednesday, November 16, 1983
Thursday, November 17, 1983
Tuesday, November 22, 1983
Wednesday, November 23, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 38

Le mardi 25 octobre 1983
Le mercredi 26 octobre 1983
Le jeudi 27 octobre 1983
Le lundi 31 octobre 1983
Le mardi 1er novembre 1983
Le mercredi 2 novembre 1983
Le jeudi 3 novembre 1983
Le mardi 15 novembre 1983
Le mercredi 16 novembre 1983
Le jeudi 17 novembre 1983
Le mardi 22 novembre 1983
Le mercredi 23 novembre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Pension Reform

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

INCLUDING:

The Second and Third Reports to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

Y COMPRIS:

Les deuxième et troisième rapports à la Chambre

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:
Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:
Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*) (*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan
Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Additional copies of this report are available from the Clerk of the Special Committee at the following address:

Special Committee on Pension Reform
Committees and Private Legislation Branch
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6
(613) 992-3150

Ce rapport est également disponible en français.

Cover design: Banfield-Seguin Ltd., Ottawa

Photo Credits: Canadian Government Photo Centre, National Film Board

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Center, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

PARLIAMENTARY TASK FORCE ON PENSION REFORM

MEMBERS



Douglas C. Frith, **Chairman**
Liberal
Sudbury (Ontario)



Vince Dantzer, **Vice-Chairman**
Progressive Conservative
Okanagan North (B.C.)



Louis R. Desmarais, **Vice-Chairman**
Liberal
Dollard (Quebec)



Thérèse Killens
Liberal
Saint-Michel-Ahuntsic (Quebec)



Honourable Flora MacDonald, P.C.
Progressive Conservative
Kingston and the Islands (Ontario)



Russell MacLellan
Liberal
Cape Breton-The Sydneys (N.S.)



Ted Miller
New Democratic Party
Nanaimo-Alberni (B.C.)



Joe Reid
Progressive Conservative
St. Catharines (Ontario)



David Weatherhead
Liberal
Scarborough West (Ontario)

SPECIAL COMMITTEE ON PENSION REFORM

ORDER OF REFERENCE

HOUSE OF COMMONS
March 1, 1983

ORDERED, — That a Special Committee consisting of nine Members to be named later to act as a Parliamentary Task Force on Pension Reform, be appointed to examine and report upon the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper *Better Pensions for Canadians* with particular reference to the following:

1. the method of inflation protection proposed for employer-sponsored pension plans;

2. the changes proposed in survivor benefits under the Canada and Quebec Pension Plans;

3. the issue of expanding mandatory pension arrangements, including:

    a. the size of any expansion of mandatory pension arrangements required to enable Canadians to avoid serious disruption of their living standards upon retirement;

    b. the nature of any expansion, be it through the Canada and Quebec Pension Plans, through compulsory employer-sponsored plans or through some other means; and

    c. when any recommended expansion of benefits and contributions should come into effect.

4. the financing of the Canada Pension Plan;

5. the proposals to overcome the special problems facing women, including homemakers, under the current pension system.

That changes in membership of the committee be made only pursuant to Standing Order 69(4)(b);

That the provisions of section (9) of the Standing Order 69 be suspended in application to the Special Committee;

That the Special Committee have the power to retain the services of expert, professional, technical and clerical staff as may be deemed necessary;

That the Special Committee hold hearings and receive views and representations from interested groups and individuals across Canada and that, for this purpose, the Special Committee and its members have the power, when the Special Committee deems it necessary, to

adjourn from place to place or travel inside Canada provided the estimated expenses for such travel and the locations to be visited are defined in advance and that, when deemed necessary, the required staff accompany the Special Committee or its members;

That notwithstanding the usual practices of the House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Special Committee is completed, the Special Committee may make the said report public before it is laid before the House; and

That the Special Committee shall report no later than December 31, 1983.

The Special Committee on Pension Reform
has the honour to present its

SECOND REPORT

In accordance with its Order of Reference of Tuesday, March 1, 1983, your Committee has examined the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper, *Better Pensions for Canadians,* has held public hearings on the subject and is completing its report to the House.

Since it appears that the report will not be ready for tabling before the end of the First Session of this Parliament, your Committee has decided to report back the evidence it has gathered to date and to request that it be reconstituted as soon as possible in the next Session. So that we can take up our work from the same stage in our inquiry, we would ask that, when the Parliamentary Task Force on Pension Reform is reconstituted, it be with the same membership, the same Order of Reference and that the evidence adduced be referred back to the Committee for its continued consideration.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues 1 through 37 inclusive*) is tabled.

Respectfully submitted,

Douglas C. Frith
Chairman

The Special Committee on Pension Reform
has the honour to present its

THIRD REPORT

In accordance with its order of reference of March 1, 1983, your Committee has considered the issues before it and submits the following report. Your Committee urges the Government to consider the advisability of implementing the recommendations contained herein and, pursuant to provisional Standing Order 69(13), requests that the Government table a comprehensive response to this report.

ACKNOWLEDGEMENTS

Since March 17, 1983, the Parliamentary Task Force on Pension Reform has heard testimony from a wide cross-section of interest groups and regional representatives on the many complex issues related to pension reform in Canada. We wish to extend special thanks to the witnesses who appeared before us in Ottawa and in the twelve other Canadian cities we visited (see Appendix A). We are grateful for the many briefs and submissions we received from groups and for the many letters and personal statements sent by individuals (see Appendix B). We were gratified by the widespread response to our work. This process of consultation has been invaluable in helping the Task Force recommend a course of action that we believe Canadians will support.

The Task Force acknowledges with thanks the excellent work of its dedicated central staff and the long hours they devoted to the work of the Task Force.

We wish to thank the Clerk of the Task Force, Audrey O'Brien, who managed the administrative, financial and logistical underpinnings of the inquiry and Jennifer Parr, Special Assistant to the Task Force, who acted as liaison in the Chairman's office, handled Task Force correspondence and oversaw media relations.

The Task Force expresses its special thanks to the research team, on whom we relied to analyze the evidence and draft our report to the House: Study Director A.R. Dobell from the Parliamentary Centre and Research Associates Michael C. Wolfson from the Centre and Mildred J. Morton from the Research Branch, Library of Parliament.

The Task Force also wishes to express particular appreciation to Michael Hatfield from the P.C. Research Bureau, Timothy I. Page from the Liberal Research Bureau and Karen Stotsky from the N.D.P. Research Bureau, who made important contributions to our work, often in the face of severe pressures from other duties.

When the Task Force began its work last spring, we called on senior federal officials for background briefings. We acknowledge with thanks the assistance provided by the Privy Council Office Task Force on Pensions, the Departments of National Health and Welfare, Finance, and Insurance, by the Status of Women and by the Economic Council of Canada. We wish also to thank the individuals who participated in these briefings: Robert Baldwin, Ian H.D. Bovey, James L. Clare, Harvey Lazar, James E. Pesando, J.C. Weldon, Anthony Wohlfarth, Monica Townson and Louise Dulude.

The Task Force wishes to express its special appreciation to federal government officials, particularly from the Ministry of State for Social Development and the Departments of Finance, Insurance and National Health and Welfare who, on an ongoing basis, provided us with valuable information and analytical assistance.

Finally, the Task Force would like to thank the staff of the Committees and Private Legislation Directorate, the Translation Bureau of the Secretary of State Department and the other services of the House of Commons that have provided administrative and technical support.

Report of the Parliamentary Task Force on Pension Reform

Contents

Chapter 1 Introduction

Background 1
The Task Force Mandate 2
Orientation of the Report 3
The Task Force Approach 4
The Context for the Inquiry 6
Scope and Depth 8

Chapter 2 Pensions as Transfers Between Generations

Introduction 11
Promises and Funding 12
Intergenerational Transfers 12
Sustainability 14
Intergenerational Equity 15
Uncertainty 15
Recommendations 16

Chapter 3 Public Pensions

Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement 21
The Canada and Quebec Pension Plans 24
Immigrants and the Public Pension System 34
Flexibility in the Age of Entitlement 35

Chapter 4 Financing of the Canada and Quebec Pension Plans

Introduction 37
The Funding Debate 38
Contribution Rates 40
Recommendations 41
Summary 44

Chapter 5 Occupational Pension Plans: Employee Rights and Inflation Protection 45

Chapter 6 Occupational Pension Plans: Other Issues

Mobility, Vesting and Portability 51
Access to Tax Assistance 54
Better Protection of Spouses 54
Compulsory Membership and Non-Discrimination 55
The Removal of Sex Discrimination 56
Employee Rights on Plan Termination and Bankruptcy 57

Chapter 7 Public Sector Occupational Plans 59

Chapter 8 **The Tax Treatment of Retirement Savings** 63

Chapter 9 **Coverage** 69

Chapter 10 **Women and Pensions**

Introduction 73
Women in the Paid Labour Force 74
Homemakers 75
Conclusion 78

Chapter 11 **The Cost of the Proposals**

Public Pensions 81
Occupational Pension Plans 83
Income Tax Changes 84
Summary 86

Chapter 12 **Jurisdictional Issues** 87

Chapter 13 **Conclusion**

Order of Reference 89
Fairness and Accessibility 90

Summary of Recommendations 93

Glossary of Terms and Abbreviations 105

Appendix A Witnesses 113
Appendix B Submissions 123
Appendix C Committee Staff 139
Appendix D Dissenting Opinion 141

This document is dedicated to
our parents — to whom we owe more than we can give
and to
our children — in the hope that they may grow old in a more secure world.

CHAPTER 1

Introduction

Background

Debate over old age security and the retirement income system in Canada has been extensive, and the pace of that debate is increasing. Sixty years ago a special committee of the House of Commons recommended introducing an old age pension system for indigent persons aged 70 and over. The resulting 1927 legislation provided for 50% cost-sharing by the federal government for means-tested pensions administered by the provinces.

Thirty years ago a joint committee of the House and Senate recommended "a universal pay-as-you-go program applicable to all persons 70 years and over, based on the contributory principle and administered by the federal government".

Twenty years ago the federal and provincial governments began negotiations leading to introduction of the earnings-related Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP).

Over the past decade, controversy and public debate over pension reform has been almost continuous. Business, labour and welfare organizations have studied the problem, as have the federal Task Force on Retirement Income Policy, the Economic Council of Canada, and government-appointed commissions in Ontario and Quebec. The 1981 National Pensions Conference failed to achieve consensus on directions for reform. Subsequently the federal government issued its own proposals for reform in a paper entitled *Better Pensions for Canadians* (hereafter referred to as the Green Paper).

The most recent debate over pension reform results from a range of serious problems that have emerged during the past decade. These problems were well captured in the main themes of the National Pensions Conference:

- **Coverage:** Not enough workers are covered by occupational pension plans or RRSPs, so that too many end up dependent on the Guaranteed Income Supplement after retirement.

- **Inflation protection:** Even those who are covered by an occupational pension plan have seen the value of their pensions eroded by inflation.

- **Vesting and portability:** Many of those who thought they were covered by an occupational pension plan found, when they changed jobs, that they lost their accumulated pension entitlements or were left with a deferred pension that would be almost entirely eroded by inflation.

- **Women and pensions:** With the rapid increase in participation by women in the paid labour force, increasing recognition of the value of work done in the home, and changing attitudes toward the financial aspects of the family reflected in new family law, it became clear that women had pervasive problems with the pension system.

These are the problems this Task Force was set up to address. Our task was to review the government's proposals with concerned groups and individuals and to arrive at an acceptable and workable compromise that can be recommended as the basis for legislative change and early implementation.

The Task Force Mandate

More specifically, the order of reference from the House of Commons (see page iv) directed the Task Force to "examine and report upon the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper *Better Pensions for Canadians*", with particular reference to protecting benefits under occupational pension plans against inflation; modifying survivor benefits under the Canada and Quebec Pension Plans; expanding mandatory pension arrangements; financing the Canada Pension Plan; and overcoming the special problems facing women, including homemakers, under the current pension system.

Our job is to draw conclusions, resolve present uncertainties, and enable pension plan sponsors, plan participants and governments to get on with the task of essential change in pension arrangements. For that reason, we felt it particularly important to report within the deadline stipulated. For the same reason we hope that federal-provincial consultations and legislative action will quickly follow this report.

In carrying out our task we ranged somewhat outside the proposals of the Green Paper. To arrive at a coherent set of reform proposals we had to examine broader issues and problems mentioned by witnesses appearing before us. We also wanted to respond to other pressures that are building in Canadian society and that bear on retirement income policy.

Nevertheless, we were not charged with developing new evidence or analysis or with staking out an independent analytical position. We have made no attempt to write a self-contained study of the retirement income system in Canada. Explanation and documentation describing existing programs, the statistical background, and analysis can be found in the

earlier studies leading up to the Green Paper. Readers unfamiliar with the issues, their background and the terminology used to discuss them may wish to consult those studies and the Glossary of terms used in this report, which begins on page 105.

As individual members of the Task Force, we have our own views and attach different priorities to these issues. We have tried to reconcile these views with those of witnesses and other members in a manner that reflects long-term interests, not short-term politics. That attempt has been easier because we share a common underlying concern. That concern is with the continuing assurance of adequate incomes for the elderly within a fair and equitable retirement income system.

Much of the responsibility for that system rests with provincial governments, because legislation governing private pension plans, family law and other aspects of property rights falls within provincial jurisdiction. Regulating private plans and securities industries is also a provincial responsibility, and amending the *Canada Pension Plan Act* requires provincial consent.

We recognize that implementation of our suggestions for reform will depend in part on the actions of provincial governments and regulatory authorities. As federal parliamentarians, we can only recommend new legislation, or amendments to legislation, falling within the federal domain. Our report is addressed to the House of Commons, and we propose action by the government of Canada to bring legislative measures before that body. We also recommend that the federal government initiate consultations with provincial governments to achieve a variety of goals in areas where jurisdiction overlaps. We have not, however, hesitated to recommend action on any aspect of the retirement income system where we believe change is necessary or improvement is possible, regardless of where formal legislative responsibility lies.

We have discussed these matters with ministers and officials of provincial and territorial governments. On April 21, 1983, the chairman of the Task Force wrote to all premiers seeking the advice of provincial governments. Members of the Task Force met with the Premier of New Brunswick and with responsible ministers from the governments of the Northwest Territories, Yukon, British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario and Newfoundland. Since we could not travel to Prince Edward Island, the government presented a written submission. Our research staff met separately with officials of the governments of British Columbia and Quebec. From the discussions, we are persuaded that these governments recognize the importance of uniformity across Canada in regulating private pension matters and the importance of harmonized action on some matters relating to public pensions.

Orientation of the Report

We started from the premise that the present retirement income system in Canada provides a sound basis on which to build and that its strength derives in large part from its diversity. It does, however, need refinement to meet specific pressing problems.

More important, it requires modification to improve its capacity to adjust to new problems in the future. This is necessary to

- accommodate a greater variety of family structures, work patterns and life styles;
- improve information so that people can make informed choices in full knowledge of the claims and the risks involved in pension contracts;
- reduce the risk that built-up claims, particularly in defined benefit plans, will be eroded by inflation or lost when people change jobs; and
- bring pension plans closer to the goal of full portability without necessarily imposing a single universal scheme.

Most important, the system needs adaptation to ensure an appropriate continuing balance, in the economy and in the activities of governments, between the claims of the elderly and those of other members of society, and proper balance among the public, group and individual components of the retirement income system.

Pension payments to those who have retired from the labour force are transfers from the working age population. These payments may reflect claims arising from individual property ownership, or they may simply reflect claims arising from participation in society. The willingness to honour these claims must be based on the productive capacity of the economy and on the perceived fairness of the claim or the equity of the system giving rise to the claim.

The orientation of this report is thus toward ensuring the capacity and the willingness to honour a reasonable intergenerational agreement even in changing times and in the face of uncertainty. Such an agreement cannot be too rigid or too doctrinaire; it must have the capacity to adjust to changing circumstances.

Reform must also reflect a realistic assessment of the capacity of the Canadian economy. Perceptions of what the Canadian economy can afford are changing; earlier expectations of unlimited opportunity have given way to a more sober concern for fiscal responsibility. This outlook emphasizes achieving the best use of scarce resources and restricting the application of government assistance where it is not necessary. It centres on informing members of pension plans so that they can make responsible decisions.

If there is a unifying theme in this report, it is the challenge of tempering compassion with realism in making pension commitments. It is how best to meet the real and felt needs of the elderly within a transfer system that preserves incentives for the exercise of individual responsibility. It is the requirement to balance reliance on individual resources with collective obligations to treat older citizens generously.

The Task Force Approach

A decade of debate has brought the subject of pension reform to a stage where most of the issues have been clarified, the problems posed, and the available evidence assembled. Agreement has not been reached. More discussion will not help views to converge. It is our job, in the light of the testimony and advice we have received, to suggest how to adapt present institutions to significant social, cultural and economic changes. To do this we have to make judgements — not judgements for all time, but judgements that will help to settle

the issues for some time to come. We have concluded that while some issues must remain open, there are areas where sufficient consensus exists to permit immediate legislative action.

We are not pensions experts. We have not second-guessed pension fund managers and their investment decisions, told unions or management how to bargain over pensions, or advised actuaries on how to cost alternative plans. We do not pretend to provide superior technical expertise on the basis of which the government can tell the industry how to run the pension business. Our role is a different one — that of striking a balance between contending views, a balance that is coherent, responsive to real needs, and sensitive to the economic climate.

We have not ignored the problems of implementation and feasibility foreseen by some groups, but neither could we ignore the problems of widows and divorcees, of mobile workers and part-time employees, of benefits eroded by inflation. It is on the basis of the widest possible consultation — far wider than what has gone into the expert analyses to date — that we have made our recommendations.

Reform is necessary to meet new circumstances and correct old deficiencies. In a system as massive and widespread as the pension system, such reform cannot fail to be disruptive. That is why a central thread in our recommendations is the need for consultation, adequate notice and time to adapt. Failure to recommend significant reform at this time would reveal an indefensible absence of will. But to recommend immediate implementation of dramatic change in a delicately balanced pension structure would be equally irresponsible.

We have made proposals designed to adapt an existing system to a world of volatile inflation rates, a more mobile, less static labour market, and changing family structures. We have also identified steps that are feasible and acceptable to the public at this time. We believe that our recommendations for significant reform can be sensibly worked into existing public and private pension arrangements.*

We have been particularly concerned that our judgements and recommendations reflect the real world. This includes the realities of collective bargaining; the risks facing established securities portfolios, including fixed interest holdings in times of fluctuating returns and varying inflation rates; the difficulty of forecasting events in an uncertain world; the danger that large numbers of employees cashing out pension credits might jeopardize basically sound pension plans; and the sheer cost of moving from one policy or regulatory regime to another. These realities and constraints are why the Task Force relied on a process of consultation rather than on an exercise in pure analysis.

We listened to the testimony of many speaking on behalf of labour, women, retirees, current and prospective pensioners and independent elderly Canadians. Most spoke about what is needed in personal and individual terms. We also listened to actuaries, financial executives and other professionals who spoke mostly of what is technically feasible. Employ-

---

* When we refer to public pension plans, we mean Old Age Security (OAS), the Guaranteed Income Supplement (GIS), the Spouse's Allowance (SA) and the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP). We do not include occupational pension plans covering workers in governments or public enterprises. The expression 'public pension plans' refers only to the statutory plans provided by governments. See the Glossary (page 105) for further details.

ers testified about what they can afford, and representatives of business and labour organizations described what they felt the economy could afford. We have taken all this advice into account.

We have also been told that individual Canadians must recognize the importance of providing for their own retirement. There must always be room for individual initiative, room for individuals to make a variety of decisions about the way and the extent to which they want to provide retirement income for themselves. Individuals must take responsibility for balancing the pressures of immediate financial needs against the need for the long-term savings required for adequate retirement income. We hope that the protracted debate on pension policy has served to sensitize Canadians to these issues and that public discussion of our proposals will continue that essential process of education.

More than anything else, we want this report to persuade people that providing reasonable living standards for the elderly represents a fundamental commitment by any community; that the continuing capacity to meet that commitment rests on the growth and effective utilization of all the resources of the community, human and natural, and all its assets, whether publicly or privately owned; and that the continued willingness to meet that commitment rests on acceptance that the burden is fairly distributed and fairly adjusted from time to time to reflect changing circumstances and the well-being of the community. Our recommendations attempt to move the system toward a structure that meets present needs without jeopardizing either that capacity or that willingness.

The Context for the Inquiry

Before introducing our recommendations about the future shape of a retirement income system for Canada, we want to consider the factors that formed a backdrop for our inquiry: the changing international economic situation, which limits what might be feasible; the evolving social and cultural context for the social programs we are examining; and public perceptions, attitudes and expectations.

Economic Change

The observation that the world economy is increasingly interdependent is no less valid for being a cliché. Despite protectionist measures and efforts to construct more self-sufficient national economies, the network of international financial transactions, international specialization in production and trade, and competitive pressures will grow. Greater stability may emerge from these trends, but we must anticipate at least occasional episodes of renewed and possibly wide fluctuations in inflation rates and in nominal and real rates of return. Continuing pressures for structural adjustment will demand substantial flexibility and mobility in national economies. Potentially lower levels of economic performance are also likely to limit the scope of social programs.

Social Change

In response partly to persistent volatility in the economic environment and partly to a variety of other social and demographic trends, a palpably different social structure is

emerging in Canada. Rising participation by women is only the most dominant feature of a changing labour force. Coupled with it are disappearing expectations of a stable, career-long association with one employer in a single occupation. People increasingly expect to change jobs, or even careers, several times; they may drop out at various points for more schooling, to raise children or to provide community services; they may participate in job-sharing or other alternative working arrangements; they may retire earlier or later than the norm or in stages.

Similarly, marriage patterns, household structures and family formation are increasingly less rigid. While still the goal for many Canadians, the nuclear family is no longer the universal model. Family breakdown is a more common pattern, leaving major questions about sharing and distributing family assets as well as the need for social safety nets. Patterns of child-rearing and child care are evolving to accommodate changes in family structure and labour force participation. The situation of women in this evolving context demands particular attention.

Women are not alone in moving from unpaid work into the paid labour force. Witnesses referred to the serious problems of native people moving from traditional occupations into the wage economy. We also heard about a growing reverse flow out of the labour force into the underground economy based on cash, barter and similar off-the-book transactions. The accounting mechanisms of earnings-related pensions are ill-suited to providing proper recognition and credit as these patterns of work continue to evolve.

The treatment of women in the pension system cannot, however, be passed off simply by referring to the general problems attached to earnings-related schemes or to the inherent difficulties of imputing income flows to non-marketed, unpriced services. Similarly, there are difficulties in providing adequate pensions for women who move from the home, where work is unpaid, to other occupations where work, while paid, is vastly underpriced. The numbers are too great, the transitions too wrenching, and the consequences of inaction too tragic for us to sidestep this issue. We have recognized that pension principles may have to be reformulated in the face of the changing role of women. Our conclusions on this matter are drawn together in Chapter 10.

Moreover, technological change is leading toward dispersed, diversified production activities. New service industries based on 'telecommuting' may see increasing numbers of workers back in the home as participants in computer-based work paid on a piecework basis.

Public Expectations

The third element shaping the context for our inquiry is the insistence on individual rights to more information, greater disclosure, more openness in decisions, greater participation and more consultation. This general change in public attitudes and expectations, itself a response to greater mobility and change, places increased emphasis on even-handedness and fair dealing. The right to know, the right to participate and, in the extreme, the right to opt out are more firmly rooted as expectations in the minds of an increasingly educated and articulate population and labour force. The emergence of interest and issue-oriented groups pursuing economic interests through political channels is one consequence. Greater participation by individuals in consultative processes of various kinds is another.

This is not the place to discuss this wide range of questions in detail. But when we assess the design and performance of the present retirement income system and recommend its reform, we must do so against this backdrop of social change and altered expectations. Our proposals must be flexible enough to accommodate the scale of change anticipated in the future. They must be robust enough to withstand the shocks that an uncertain world may hold. They must be able to adapt to a volatile and diverse world with a much richer variety of individual and collective forms and behaviours. They must do so in a way that meets public expectations of openness, disclosure, equity and fairness.

Two requirements — adaptive capacity and fairness — underlie many of the structural reforms outlined in subsequent pages. Indeed, they take precedence over more direct calculations of adequacy, because they are the prerequisites of a sustainable, acceptable system.

Scope and Depth

With these basic structural requirements in place, we turn to the question of scale — the scope and depth of pension coverage. We approach this task from a perspective that assumes a two-fold role for government in the retirement income system: first, to provide a basic safety net to ensure an adequate level of income for all elderly Canadians through the OAS and GIS, and second, to ensure, on a uniform, equitable basis, adequate individual opportunities to provide, through personal effort and individual decisions and through public plans like the C/QPP, for the maintenance or continuity of personal living standards into retirement. We therefore emphasize both the general social responsibility to ensure that the basic needs of the elderly are met and the appeal to self-reliance — dependence on individual initiative — to provide for the maintenance of living standards beyond agreed minimum levels.

The present system is not achieving these goals. Many elderly people endure incomes far below adequate levels. Many people not yet elderly are not able to build up adequate claims to future retirement income. Pension incomes are being seriously eroded by inflation, while accrued pension credits are being sacrificed to inflation and mobility. Significant progress has been made to date in creating a solid system of public pensions and private institutions to provide retirement income. That system is still maturing, but it is perceived to be inadequate. Reform is urgent.

It is difficult to overstate the importance of flexibility and resilience in a retirement income system. The pace of change and the range of individual experience to be accommodated will overwhelm any system that is rigid. A major strength of the system that has evolved in Canada is that it rests on a diversified foundation; it includes a universal program, an income-tested supplement, earnings-related public pension plans, private and public sector occupational pension plans, and a variety of tax measures to encourage individual and group savings for retirement.

Nevertheless, the system has revealed rigidities and inadequacies. They must be addressed in the context of a problematic and constrained economic climate and an uncertain economic and social future. This uncertainty has shaped our views in a variety of ways.

Most directly, it has meant that we have not set out detailed rules and individual prescriptions. We have made judgements about appropriate goals and targets, but have left the selection of appropriate means and machinery to individual employers, professionals and governments — and to the people who must, individually or as members of a group, be the judges of their own interests and take responsibility for their choices.

We have therefore made difficult judgements and hard choices in order to set targets and suggest guidelines. Indeed, we pose several specific challenges to employers. If they cannot meet them, we see no alternative to substantial expansion in the scale of public plans for providing retirement income. But decisions about how these social goals can best be met should not be unnecessarily constrained by legislation or administrative fiat.

The job of politicians is to interpret the public will, to look ahead to goals appropriate for the future, and — in the face of conflicting advice and contending interests — to make judgements as to what is now acceptable and feasible to move toward those goals. That was our approach to examining Canada's retirement income system and to this report.

CHAPTER 2

Pensions as Transfers Between Generations

Introduction

Canada's retirement income system comprises three tiers or layers: public government-run programs, occupational pension plans, and private individual savings.* The basic government-run programs are the universal Old Age Security (OAS), the income-tested Guaranteed Income Supplement (GIS) and the earnings-related Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP). Occupational pension plans, the second tier, take several forms: they may cover either public or private sector employees and may be either money purchase or defined benefit, contributory or non-contributory, and so on. Private savings for retirement also take several forms, including Registered Retirement Savings Plans (RRSPs) and owning a home or other property.

In this chapter, our objective is to set out our approach to pensions, which are a central part of Canada's retirement income system, though not the whole of that system. The discussion deals mainly with the first of the three tiers, public pension arrangements.

Most Canadians understand the idea of saving for retirement — putting aside some money in the bank or in an RRSP or building up equity in a business or a residence to provide resources to live on after withdrawing from the labour force. Occupational pension plans are more complex because they involve a substantial element of insurance and apply to groups of employees rather than to individuals; they are a kind of group savings arrangement. To some extent they also involve transfers between generations; to the extent that they do, they will be discussed in this chapter, but they are discussed at greater length in Chapters 5 and 6.

* See note on page 5 and Glossary (page 105) for explanations of the difference between public and private pensions as well as other terms used in the report.

In this chapter, we focus on pensions in a more fundamental sense — pensions as transfers between generations. This is quite different from pensions as savings or insurance arrangements.

Promises and Funding

Pensions are promises to make a series of payments extending into the future. They may be accompanied by schemes to generate savings that permit a pre-funding of pension commitments. However, pension plans can exist without any formal savings, just as savings arrangements exist that have nothing to do with pensions.

Private sector occupational pension plans must generally be fully pre-funded through the accumulation of assets sufficient to meet anticipated pension promises; this means they combine both pension and savings elements. This in turn has led to considerable confusion in discussions of public pensions. Public pension plans (the Canada and Quebec Pension Plans, for example) and some public sector occupational pension plans — those for which pension promises are established in government legislation — often are not fully pre-funded. It is important to recognize these distinctions between pensions in the purest sense, which can simply be commitments to pay certain benefits, and savings, which are accumulations of assets.

The role of savings or assets in a pension fund is to provide prospective beneficiaries with a measure of security that the promised payments will in fact be made. Because private sector plan sponsors can go bankrupt or cease operation, there is a real need for this security. As well, prudent financial management requires that pension promises, like all outstanding liabilities, be properly recognized as they accrue. Practice and government regulations have resulted in extensive arrangements for accumulating funds to ensure that private pensions are fully pre-funded by generally secure assets.

The basis for the security of public pensions is entirely different; it is the power of governments to levy taxes. The source of the insecurity of public pensions is also fundamentally different; it is the power of future generations to elect governments that may amend pension promises already made.

In looking at the soundness of the C/QPP — and indeed the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement system — the issue is therefore the capacity and willingness of future working generations to make contributions or pay taxes adequate to cover promised benefits. Full funding — or any funding — is relevant to the security of public pensions only to the degree that it affects this capacity and willingness to honour pension promises in the future.

Intergenerational Transfers

In the absence of any savings or pre-funding, pensions necessarily involve intergenerational transfers. An intergenerational transfer is simply a transfer from a younger (working) generation living at a particular moment to an older (retired) generation living at the same moment. It occurs by a transfer of purchasing power from the younger group to the older

group. Usually this is by means of taxes levied on the younger individuals to generate revenues from which transfer payments to the older individuals are financed.

The 'burden' of this transfer, or the cost it imposes on the younger group, is the consumption they must forgo in order to make the tax payments that finance consumption by the older group. These payments are called transfers because nothing specific is received in exchange for them. Intergenerational transfers usually arise in connection with government programs or collective agreements that provide for a continuing series of such transfers.

The rules determining the size of tax payments or contributions made and transfer payments received under such arrangements may vary. General taxes may be paid into a consolidated revenue fund, with entitlement to transfers being either universal or based on an income test and paid as part of general government expenditures. This is the case with OAS and GIS. Taxes may also be based on earnings, with contributions being earmarked for pension purposes as they are made. Benefits will then usually be based on the same earnings history that served as the basis for the payroll contributions, with benefits being paid from the earmarked tax revenues. This is the case with the C/QPP. This public pension plan is based on the concept that entitlement to benefits hinges on participation in the contribution scheme; benefits will then be earnings-related. It is important to note that this earnings-related feature relates to eligibility — to the rules by which contributions and benefits are determined; it does not alter the basic mechanism whereby a transfer occurs between those working in a given year and those already retired and not working in that year. Contributions made today finance someone else's benefits today, not the contributor's benefits tomorrow.

In what way does this intergenerational transfer involve transferring a burden to a future generation? The answer lies not so much in the funding rules as in the notion of entitlement just mentioned. For working people, participation in current production results in a claim on current output in the form of wages; participation in past production may also be taken to generate an entitlement to a share of current output in the form of pension benefits. Similarly, participation in current production may be taken to establish a claim on future output. The existence and extent of this entitlement may be signalled by a record of earmarked tax contributions from current earnings, but more generally it results from a set of laws that establish public pension programs, and from the fact that these laws remain in force over time.

Such laws may impose a future burden in two ways. First, the rules may result in an increasing share of society's output accruing to the elderly — for example because of an increase in the portion of the population aged 65 or over. The future working-age generation would then be worse off; their consumption possibilities would have to represent a smaller share of GNP. Second, the institutional arrangements to effect the intergenerational transfers could act to depress rates of economic growth. Then, even if the elderly's share of GNP had not increased, the future working-age generation would bear the burden (along with the elderly) of the same share of a smaller GNP. This link between public pension programs and economic growth is, however, highly tenuous. This issue is considered more fully in Chapter 4.

Certainly in the case of the C/QPP, the rules linking contributions to benefits do not mean that young contributors necessarily pay for future pensions; they do, however, give

substance to a presumption that the tax/transfer mechanism will continue to operate and will honour the claims of future pension recipients. In this way the government of the day can hope to entrench more firmly the obligations to be met by governments and society in the future.

But no rules or legislation made today can formally bind future governments or future generations of workers. The matter rests on a sense of commitment and reciprocity. The central issue of pension policy is thus to establish a secure base for agreements about intergenerational transfers in such a way as to ensure that they are both clearly understood and likely to be honoured.

Sustainability

What, then, renders a public pension system sound, stable and sustainable? What criteria should be used to assess whether the terms of a proposed pension plan are reasonable and workable in the context of a volatile and uncertain future?

For public pensions, it is not strictly a question of funding, as is implied by a comparison with private sector pensions. Instead, it is a clear understanding of a social commitment that past participation in production entitles retirees to a reasonable share of current consumption opportunities. A public pension system that embodies a sustainable intergenerational agreement flows from a view of the community as an extended family. Those who are old share, at least in part, the risks of an uncertain economic environment along with current contributors. If slowing population growth and stagnant productivity lead to lower rates of growth in income per worker, pension benefits per retiree should fall; if a growing dynamic economy generates buoyant incomes, pensioners should share in the general prosperity. The state now assumes responsibility for the retirement income security previously provided by the extended family, but it may still appeal to the principles of sharing that guided the extended family. To do otherwise is to invite the repudiation of pension promises by future governments representing working generations who fail to see any further interest in honouring past commitments.

The prospect is not merely academic. History reveals episodes where asset values have been eroded and creditors have lost any claims to future purchasing power. Many observers see evidence, in the current debate over social security in the United States, of a desire, if not to renege, certainly to cut back on over-extended promises of future benefits. Similarly, in Europe there are attempts to pare back transfers to the elderly in the face of the current economic recession. Concern is thus not unfounded.

Much of our work on public pension plans is therefore directed toward establishing a structure leading to a sustainable intergenerational agreement. The objective is to model that agreement as closely as possible on the implicit understanding that all segments of society should share proportionately in the growth or decline in the community's available resources. Translating this general concept into a workable pension scheme requires few but significant modifications to the C/QPP and the OAS/GIS system. These are discussed below and in Chapters 3 and 4.

Intergenerational Equity

The basis for a sustainable intergenerational agreement is established if the resulting series of transfers is seen as equitable across generations. This would exist if public pensions did not impose unreasonable burdens on future generations. Two main provisions can be made to ensure that future pension commitments are not burdensome. First, those now working could build up a moral claim on future pension entitlements by making transfers to the current elderly of at least the same magnitude as they would expect to receive when their time came. This would set in motion a kind of intergenerational golden rule. Future working generations should be willing to make pension transfers if they know that the beneficiaries of those transfers had, in their time, made similar transfers.

Second, pension commitments could be tied more carefully to the capacity of the economy at the time they come due. There are two sides to this approach. On one hand, public pensions should not be allowed to depress economic growth. This is where there may be a link between public pensions and funding; growth in economic capacity could be eroded if public pensions hindered capital formation. This might arise if people saw anticipated pension benefits as assets that reduced the need for private retirement savings, with the result that the rate of capital formation declined. However, this line of argument is tenuous and controversial. The main point is that public pension policy should be linked to continuing policies to encourage robust economic growth, but that this link must by no means be made rigid through funding arrangements. This point is discussed in Chapter 4 with respect to the C/QPP.

The other aspect of the connection between pension commitments and economic capacity is the size of the commitments. Commitments could hardly be thought excessively burdensome if they were explicitly tied to a reasonable measure of economic capacity or to society's ability to pay. Of course, this might result in public pensions that turned out to be smaller than anticipated. Still, a move toward linking commitments with society's ability to pay might substantially alleviate concerns that public pensions will prove too much of a burden on future generations.

Uncertainty

Predicting events over the intervals relevant to pension policy — periods of decades at least — is highly uncertain. Experience suggests that predictions will almost certainly be wrong. Thus, making our current pension arrangements sustainable and reasonable over long periods involves making them more flexible and adaptable. But it is still desirable to continue efforts to make long-term projections, bearing in mind that they must be regularly reviewed and updated.

Fertility rates are one example of the unpredictability of events. The likelihood is that the proportion of elderly people in the population will grow; but how soon and by how much is open to debate. Table 2.1 (page 16) illustrates this uncertainty with three alternative population projections based on a range of fertility rate assumptions. For example, the ratio of the elderly to the working age population in the year 2041 could range from 23.6% to 45.6%. About all that can safely be said is that the share of GNP going to the elderly in the form of transfers, yields on investments, medical and housing services and the like will

Table 2.1
Population Projections for Canada Under Three Fertility Rate Assumptions

Year	Total Population (millions)			Ratio of Age 65+ to Age 18-64 Populations (%)		
	Low	Medium	High	Low	Medium	High
1981	24.2	24.2	24.2	16.4	16.4	16.4
1991	26.3	26.9	27.9	18.6	18.6	18.8
2001	27.4	29.2	32.0	20.4	20.3	20.3
2011	27.9	31.1	35.9	22.5	21.7	20.5
2021	27.8	32.8	41.4	31.2	28.4	24.9
2031	26.9	33.9	46.8	43.3	35.9	28.5
2041	25.3	34.6	53.1	45.6	33.9	23.6
2051	23.3	35.1	60.8	47.9	32.5	20.5

Source: F.T. Denton and B.G. Spencer, "Population Aging and Future Health Costs in Canada", *Canadian Public Policy* IX:2 (June 1983).

Note: Low, medium and high fertility assumptions correspond respectively to fertility rates of 1.5, 2.1 and 3 births per thousand women from 1991 on, phased in from 1981 to 1991 from a rate of 1.8. Canada's fertility rate was in the 3.7 to 3.9 range from 1953 to 1962, while at present it is about 1.7 births per thousand women.

increase. As a result, there are strong grounds, at this juncture in the evolution of Canada's pension system, to move in the direction of making the intergenerational agreement more explicit and more robust.

Recommendations

The preceding discussion indicates some concrete measures that could be taken to strengthen the acceptability and sustainability of the intergenerational agreement that governs retirement incomes in Canada. These measures are based mainly on the notion that public pensions are intergenerational transfers and that the burden of these transfers should be well understood and widely recognized as both fair and fairly adjusted to changing circumstances.

Accomplishing this purpose requires an adjustment or indexing factor that can be used to scale benefits for the elderly according to the changing circumstances of the working age population, in particular the strength of the economy's ability to pay.

At present, public pension benefits (OAS, GIS, C/QPP) are generally indexed to the Consumer Price Index (CPI), though earnings histories in the C/QPP are updated using the Statistics Canada industrial composite wage index or the average industrial wage (AIW). Most of the discussion to date on an alternative indexing basis for public pensions that would reflect a measure of the economy's ability to pay has referred to wage indexing. The AIW would provide such an index.

We have concluded that something along the lines of wage indexing is necessary for public pensions. However, we are not sure that the AIW is the best indexing factor. An appropriate adjustment factor should be simple and easy to understand. It should also have characteristics such that benefits would be higher when

- real average wage growth is higher,
- labour force participation is higher,
- unemployment is lower, or
- the old-age dependency ratio is lower.

and would be lower when the opposite circumstances prevailed.

A factor that would have most of these characteristics is the movement in aggregate wages and salaries divided by the size of the 18 to 64 age group in the population; in other words, a measure of the rate of growth in average wages and salaries. (This factor will be referred to as AWS.) It could apply to OAS and the GIS and to the various indexed elements of the CPP and QPP.

This factor would provide a form of wage indexing. It provides a basis different from the average industrial composite wage. The AIW does not appear as well suited to be the basic adjustment factor for public pensions. For example, in periods of rising unemployment, and hence weakened ability to support intergenerational transfers, the rate of increase in the AIW may not decline. On the other hand, if future increases in labour force participation take the form of job-sharing — more people working but for fewer hours — then the AIW would decline, even though there was no real drop in the ability of the working age population to support intergenerational transfers. The AWS index would not have these characteristics.

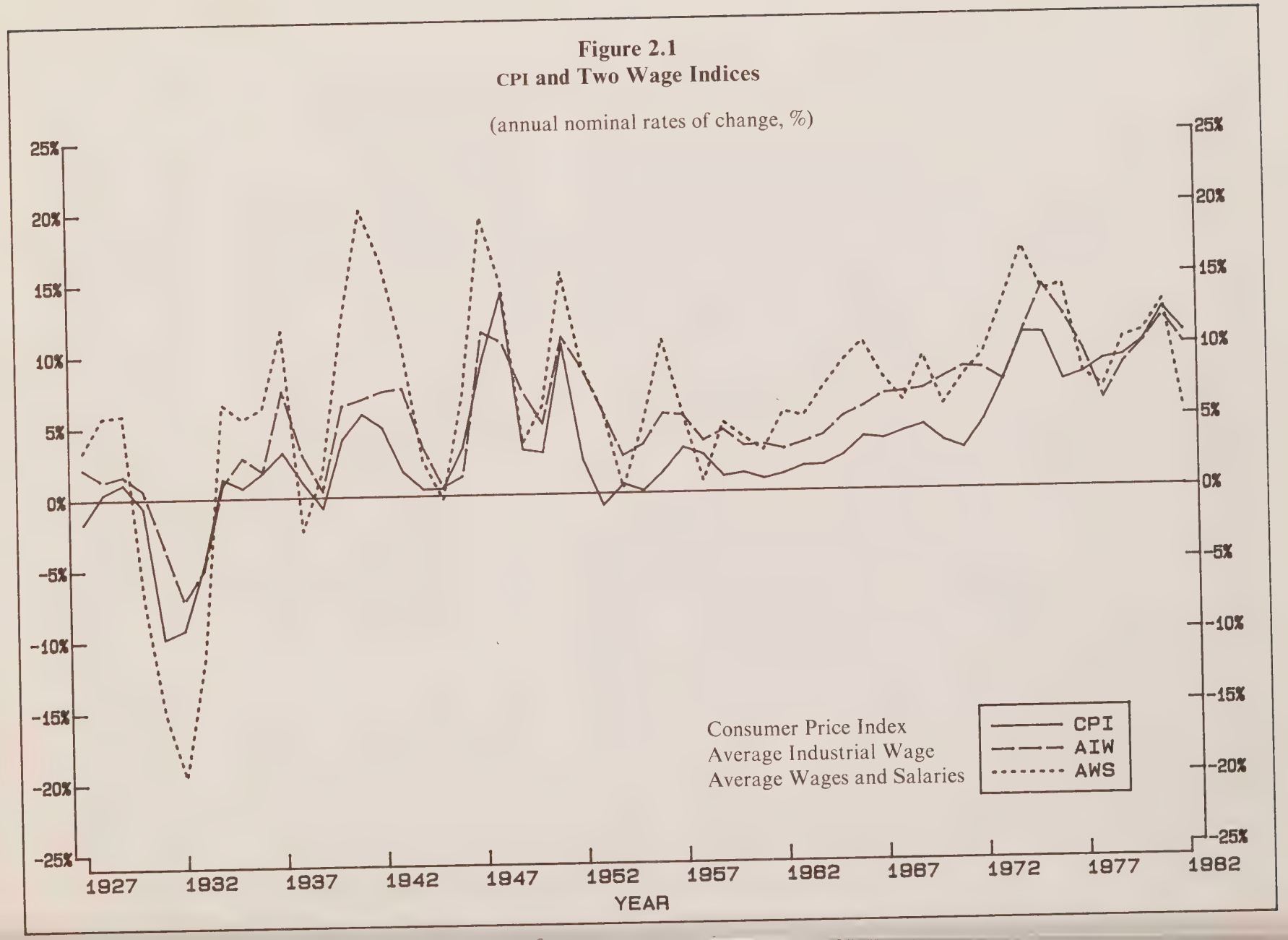
The historical pattern of annual increases in the AWS is compared with those of the AIW and CPI in Figure 2.1 (page 18). While the AIW has on average increased about 2% per year faster than the CPI since the 1920s, the AWS index has increased somewhat faster — about 2.9% per year faster than the CPI. (Because of the volatility of the AWS factor, some form of moving average might be a more appropriate basis for the indexing of public pension programs.) It should be noted, however, that in particular years — years of economic weakness — the AWS has increased more slowly than either the AIW or the CPI. For example, in 1982, the AWS increased by 5.3%, considerably below the AIW increase of 10% and the CPI increase of 10.8%. If the AWS factor had been used to index OAS since 1966, when the C/QPP was introduced, the OAS benefit level would be over $4,000, or 43% higher than its actual level in 1982. (During this period, the basic OAS benefit fell from just under 18% of the AIW to 14% of the AIW, though during the same period the age of eligibility was reduced from 70 to 65.)

Because all eventualities cannot be anticipated and provision for them cannot be built into an automatic adjustment factor, benefit levels under public pension programs should also be subject to regular periodic review.

2.1 The Task Force recommends that the Chief Statistician be asked to develop a suitable wage or economic ability to pay index, possibly along the lines of the

Figure 2.1
CPI and Two Wage Indices

(annual nominal rates of change, %)



Average Wages and Salaries index, to be published regularly by Statistics Canada without revisions, and to be used to adjust benefit levels and program elements under OAS, the GIS and the C/QPP, as well as to index the comprehensive income tax limits specified in Recommendation 8.2 (page 65).

2.2 The Task Force recommends that the Minister of Finance table in the House of Commons every five years, in conjunction with the regular review of CPP contribution rates proposed in Recommendation 4.1 (page 41), a comprehensive set of cost projections for the public pension system (and other major programs such as health care that represent significant transfers of resources to the elderly) in order to promote public debate about the extent and sustainability of current commitments.

CHAPTER 3

Public Pensions

Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement

The area commanding perhaps the greatest degree of consensus among witnesses appearing before the Task Force was the urgent need to eradicate poverty among today's elderly. The group in greatest need is the single elderly, most of whom are women. Virtually all witnesses agreed it was the government's responsibility to address this concern, most singled out the GIS as the appropriate vehicle, and most relied on the Statistics Canada 'low income cut-offs' as their measure of the poverty line.

The question of how best to raise the basic minimum income guarantee for the elderly is not as simple as it first appears. The cost to the federal government of raising GIS benefits for single individuals and couples to the highest of the Statistics Canada lines — that is, the low income cut-off for large urban areas — would be in excess of $3 billion annually, assuming no other changes in the structure of the GIS. These costs would be about 60% higher if the increase were made instead to the universal OAS. In either case, substantial benefit increases would accrue to those who are not poor.

Another consideration is that most provinces, Yukon and the Northwest Territories provide additional benefits to the elderly. Some of these are direct payments, often referred to as 'top-ups' of the GIS, while others take the form of rent supplements or subsidies. Because of the way these programs are 'stacked' or integrated with the GIS, federal government decisions to increase the GIS may not result in the full intended benefit to the elderly; increases in federal payments may be offset by relative declines in the value of some provincial benefits. A GIS increase large enough to bring all elderly people above some agreed poverty line should certainly be expected to give rise to such adjustments; the importance of achieving appropriate harmonization of federal and provincial programs in the area is therefore evident.

Some witnesses stated that there is no stigma attached to receiving the GIS. Nor should there be, given the nature of the administrative arrangements. However, many others referred to the GIS as welfare. Some witnesses indicated that even if their actual dollar income was the same, they would rather receive that income as a pension than from the GIS. Others, particularly women's groups, while agreeing with the immediate need for improvements in basic income guarantees, were concerned that the pension system should evolve so that there would be less need to rely on this safety net over the longer term.

At present, about half the elderly receive at least some GIS. Many witnesses viewed this fact as an indication of the failure of the pension system: if pensions are adequate, why are so many people receiving GIS? This view is only partly correct. Canada's pension system is still maturing, so that the proportion of elderly people receiving GIS could be expected to decline. On the other hand, a series of increases in the GIS, to bring basic income guarantees up to an agreed poverty line, would have the opposite effect. Hence the paradox: the more adequate the basic GIS income, the greater the proportion of elderly people who will be entitled to at least some GIS benefits, and the more prominent the appearance of failure in the pension system.

This paradox results from the basic structure of the GIS program, where each dollar of pension or other income (except OAS benefits) reduces GIS benefits by 50 cents. This 50% reduction effectively means that for every $100 increase in the basic GIS, the range of incomes covered by the GIS safety net becomes $200 wider. If a 100% rather than a 50% reduction or tax-back rate were applied to *increases* in the basic GIS, then that guarantee could be brought closer to an agreed poverty line at much less cost and without expanding the proportion of the elderly who would be entitled to the GIS. There are thus significant advantages to structuring GIS increases in a more targeted manner. These advantages would be enhanced by targeting increases toward the single elderly, most of whom are women; this is the group that witnesses identified as being in greatest need.

A variety of figures has been advanced regarding the relative income needs of single people and couples. After considering these figures, a majority of the Task Force* concluded that a basic income guarantee for single individuals equal to 67% of that for couples is an appropriate target, although some members felt that a higher figure would be more appropriate. The 67% figure requires an increase of $102 per month, which would bring the basic income guarantee for single people from 26.2% to 31.1% of the AIW.

Because this kind of benefit increase is directed to single people with very low incomes, about three-quarters of the current elderly will receive no benefit increase; about one-tenth will receive the full amount or close to it. The remainder will receive partial increases. Table 3.1 illustrates how the new benefit would be calculated, where the new top-up is set at $102 per month.

A move toward better targeting raises even stronger concerns about harmonization with provincial programs. A targeted GIS increase would be similar in structure to existing provincial top-ups. Consultations with provincial governments would therefore be essential. The

---

* The term 'majority' has been used where at least one member other than Mr. Miller (whose statement of dissent is appended) disagreed.

Table 3.1
Examples of Proposed GIS Increase for Single Elderly People
($ per month, 1984)

Income Other Than OAS and GIS	OAS Benefits	Total Income Before GIS	Current GIS Benefits	Total Income under Current GIS and OAS	New GIS Increase	Total Income after GIS Increase
0	270	270	272	542	102	644
50	270	320	247	567	77	644
100	270	370	222	592	52	644
150	270	420	197	617	27	644
200	270	470	172	642	2	644
250	270	520	147	667	0	667
300	270	570	122	692	0	692
400	270	670	72	742	0	742
500	270	770	22	792	0	792
600	270	870	0	870	0	870

federal government must expect that provincial governments will keep faith with their own elderly citizens and will maintain the levels of support embodied in their existing programs. But consultation might lead to a more effective allocation of resources for this purpose.

Other changes to the GIS could direct benefits even more precisely toward those in greatest need. However, any attempt to achieve more precise targeting could be seen as moving the GIS beyond being income-tested and toward being means-tested, a retrograde step in the view of many.

An important trade-off is involved here. Better targeting by means of higher reduction or tax-back rates reduces incentives in the same way as higher personal income tax rates do.

The present 50% tax-back rate was a source of concern to some witnesses, including the Ontario Economic Council. The problem is that lower income workers who participate in a pension plan or contribute to an RRSP can expect to see the tax deduction for these contributions more than offset by reduced GIS benefits once the pension starts. We therefore considered proposals to introduce a further element to the GIS, one that incorporated lower tax-back rates for those now receiving partial GIS benefits. We also considered whether the basic level of the OAS might be increased, with a partially offsetting reduction in the GIS. Either of these proposals would reduce the disincentives inherent in the current GIS. Under present circumstances, however, we have concluded that the costs involved would not be warranted.

If GIS increases were targeted by means of a 100% tax-back rate, disincentives should not be a serious problem; the range of incomes where serious disincentives might arise is quite limited, extending only to the first $2,500 of income from other sources (such as C/QPP and occupational pensions, interest, wages).

We were also concerned about the difficult circumstances of many people between the ages of 60 and 64 — particularly unattached women. We believe it is essential that the Spouse's Allowance be made available to all widows and widowers in this age group. We have, however, reluctantly concluded that it would be too costly to extend the GIS to all those between the ages of 60 and 64.

After weighing the various concerns and factors discussed above — costs, adequacy of benefits, targeting and incentives — the Task Force reached the following recommendations:

3.1 A majority of the Task Force recommends a special GIS top-up of up to $102 per month for single elderly individuals. This top-up combined with the existing GIS would be reduced by one dollar for every dollar of income other than income from OAS and GIS (see Table 3.1 for examples). This would cost about $350 million per year in 1984 dollars and would bring the income guarantee for single elderly people up to two-thirds of the present guarantee level for couples over the age of 65.

3.2 The changes to the GIS proposed in Recommendation 3.1 should be introduced immediately by the federal government. Discussions with the provinces should be initiated to ensure harmonization of their programs with a revised GIS structure, and to ensure that provincial resources now being devoted to the elderly are not diverted outside the retirement income system when the GIS increase comes into effect.

3.3 The Task Force recommends that the Spouse's Allowances Program be extended to include all eligible widows and widowers between the ages of 60 and 64. This would cost about $150 million per year in 1984 dollars.

3.4 The Task Force notes that the ratio of OAS benefits to average wages has fallen relative to the relationship that existed in 1967. The Task Force agrees that an appropriate objective for future action would be to raise OAS benefits to restore this relationship.

The Canada and Quebec Pension Plans

Women

In Chapter 10 we set out our approach to securing better pensions for women and indicate how we expect women to benefit from all the proposals we have made. Here we simply describe our recommendations concerning women and the C/QPP in detail.

We have decided that the Green Paper approach to extending pension entitlements for spouses who are not in the paid labour force — that is, through credit-splitting and an enhanced survivor benefit — is not good enough. Instead we support a variation of the Green Paper proposal for credit-splitting, a different and smaller enhancement of survivor benefits, and a modest expansion of the C/QPP to provide for a homemaker pension.

Most witnesses supported the Green Paper proposal for credit-splitting of C/QPP benefits. However, women's groups and labour groups asked that splitting be automatic on mar-

riage breakdown and not merely available on application as suggested in the Green Paper. We assume that the government's concern was to allow a couple to make other arrangements. The problem with this way of providing for individual choices is that it likely will result in few applications for splitting, to the detriment of the non-earning or low income spouse, who is usually the wife. This has certainly been the case so far in respect of credit-splitting on divorce.

3.5 The Task Force recommends that C/QPP pension credits be split automatically when the younger spouse reaches 65, at marriage breakdown, or when one of the spouses dies; on disability, credit-splitting should be optional so that couples can choose the option most favourable to them.

3.6 In the case of marriage breakdown, credit-splitting may be waived within one year of the end of the marriage, by consent of both spouses, if each has had independent legal advice.

Since the C/QPP was established, women have asked that homemakers be included in the plan. The C/QPP is intended to provide pensions for Canadian workers, they argue, and women who run a household — care for children, husbands and other relatives — do work that has real economic value. The work of homemakers has been ignored for too long; they deserve pensions in their own right. A homemaker pension also provides increased protection for women in the case of marriage breakdown, an event that is unfortunately becoming all too common. Those who oppose a homemaker pension in the C/QPP do so for a number of reasons; the most prominent has been that the C/QPP is an earnings-related plan that cannot accommodate those who have no cash earnings.

The debate is an old one, but the issue remains fresh and important to women. Almost all the women's groups that appeared before us asked for a homemaker pension in the C/QPP. After much thought, we were persuaded by their arguments.

We believe that our proposal is entirely consistent with the current structure of the C/QPP. It is true that it introduces non-earnings-related benefits, but such benefits have always existed in the C/QPP. The survivor benefit itself is an example; the flat rate component of the disability benefit is another. One could argue that the survivor benefit is based on the earnings of the deceased spouse. But what is relevant is that it is not based on the earnings of the survivor. The earnings of the family are a convenient sum on which to base the benefit, just as half the YMPE is a convenient and a widely discussed base for the homemaker benefit.

The Task Force makes the following recommendations with respect to a homemaker pension:

3.7 The Task Force recommends that a homemaker pension be available to those who, in any year, work only or mainly in the home to care for a spouse, a child under 18, or a dependent and infirm adult relative living in the home.

3.8 The pension accrued for a homemaker with no labour force earnings should be based on half the year's maximum pensionable earnings (YMPE). (This will be half the average wage.) If the homemaker works in the paid labour force but earns less than half the YMPE, the pension income base should be topped up to bring it to

half the YMPE. A homemaker who earns more than half the YMPE would accrue pension credits on actual earnings, up to the YMPE, and would receive no net homemaker benefit.

3.9 Financing of the homemaker pension should be through the C/QPP contribution structure. However, this should be amended so that families who benefit from the homemaker pension pay the costs where it is reasonable to expect them to do so. Contributions by low income and single parent families should be fully subsidized. Subsidies should be reduced gradually in relation to family income.

The calculation of the homemaker pension benefits arising from Recommendation 3.8 is illustrated in Table 3.2. The combined benefits from homemaker pensions, credit-splitting and survivor benefits are shown in Table 3.3.

The objectives set out in Recommendation 3.9 for financing the homemaker pension could be met by establishing the following contribution rate structure:

- where the spouse who is not a homemaker has earnings greater than the YMPE, a couple would pay contributions on the homemaker pension accrual at a set contribution rate; this rate would be determined in accordance with our recommendations on C/QPP financing in Chapter 4; we have taken it to be 3.9% — in other words, an increase of 0.3%;

- in the case of single parents, adults caring for other adults and couples where neither the homemaker nor the other spouse has earnings above half the YMPE, no additional contributions for a homemaker pension would be required; and

Table 3.2
Examples of Homemaker Pension Benefits

Homemaker's Actual Earnings	Homemaker's Deemed Earnings for C/QPP	Total Earnings for C/QPP Purposes
0	10,000	10,000
2,000	8,000	10,000
4,000	6,000	10,000
6,000	4,000	10,000
8,000	2,000	10,000
10,000	0	10,000
12,000	0	12,000
14,000	0	14,000
16,000	0	16,000
18,000	0	18,000
20,000 and over*	0	20,000

* This is based on the assumption that the year's maximum pensionable earnings (YMPE) equals $20,000; the homemaker pension brings earings up to one-half the YMPE for C/QPP purposes.

Table 3.3
Illustrations of the Benefits Resulting from the Proposed C/QPP Changes for Homemakers

Family Situation	Policy Scenario	Source of Pension	Homemaker's C/QPP Benefit	
			At Age 65	After Spouse's Death
			$ per year	
Intact Marriage	Status Quo	Retirement	0[1]	0
		Survivor	0	3,000[1]
		Total	0	3,000
	Proposed	Retirement	3,750[2]	3,750[2]
		Survivor	0	1,125[3]
		Total	3,750	4,875
Divorced With Young Children	Status Quo	Retirement	625[4]	625[4]
		Survivor	0	0
		Total	625	625
	Proposed	Retirement	1,563[5]	1,563[5]
		Survivor	0	281[6]
		Total	1,563	1,844

Notes: The non-homemaker spouse is assumed to have earnings at or above the year's maximum pensionable earnings, which is in turn assumed to be $20,000. The homemaker spouse has no earnings. The divorced family situation is assumed to have one-quarter of the contributory years spent married. The divorced homemaker then cares for children for another quarter of the contributory period. The specific proposals taken into account in the examples are credit-splitting, the homemaker pension, the 30% survivor pension, and the pro-rated survivor pension on divorce.

[1] This is 60% of the non-homemaker's retirement pension of $5,000, which is in turn 25% of the YMPE ($20,000).

[2] This is 25% of the homemaker's earnings after credit-splitting. These earnings are in turn the average of half the YMPE (the earnings imputed according to the homemaker pension proposal) and the YMPE (the assumed earnings of the non-homemaker spouse), or $15,000.

[3] This is 30% of the non-homemaker's retirement pension which, because of splitting, is the same as the homemaker's retirement pension, that is, $3,750.

[4] Because of the existing provision for credit-splitting on divorce, this is based on the portion of the non-homemaker's pension accrued during the period of the marriage. Since the marriage has been assumed to have lasted one-quarter of the contributory period, the homemaker is credited with half the divorced spouse's earnings or $10,000 during this period. The homemaker's earnings are zero in all other years, so that (ignoring the dropped out years) the career average earnings are $2,500, which generates a retirement pension of 25% or $625.

[5] Due to the homemaker pension proposal, the homemaker in this case has half the contributory period with imputed earnings equal to half the YMPE. During half these same years, the homemaker is married and thus shares his or her earnings with a spouse because of credit-splitting upon divorce. The result is an earnings history as follows: one-quarter (the years of marriage) at $15,000, one-quarter (the divorced years caring for children) at $10,000, and one-half at zero. The overall average earnings are thus $5,250, and 25% of this amount is $1,563.

[6] The pro-rated survivor pension on divorce in this case is 30% of the part of the non-homemaker spouse's retirement pension accrued during the marriage, after taking account of credit-splitting. This is thus 30% of one-quarter (since the marriage is assumed to have lasted one-quarter of the contributory period) of $3,750 (that is, 25% of $15,000 earnings after credit-splitting), or $281.

- in the case of couples where the spouse earning the higher income has earnings between one-half the YMPE and the YMPE, the couple would pay a fraction of the set contribution rate on the homemaker pension accrual.

Table 3.4 gives examples of how this financing proposal would work. We estimate that these changes to the C/QPP contribution structure would increase payroll tax revenues by about $900 million annually. In this regard, we note that most of those facing increased contributions on behalf of their homemaker spouses are already benefiting from the marital exemption, a tax provision worth over $1.3 billion per year.

It is important to phase in the homemaker benefit quickly. A homemaker now aged 55 should be able to retire with a full homemaker pension 10 years from now. However, we expect that serious practical problems will arise in the attempt to identify the years in the past when a person would have qualified as a homemaker under the proposed definition. Choosing only those circumstances that are readily identifiable — for example, the period when a homemaker received a family allowance, would obviously be unfair to other groups of homemakers. Some broader and less precise administration of the retroactive portion of the homemaker pension will be necessary.

Table 3.4
Illustration of the Contribution Schedule for the C/QPP Including the Homemaker Pension
(assuming the wife is the homemaker)

	Husband's Required Contributions ($ per year)			
		Proposed Structure		
			Wife is a Homemaker	
Husband's Earnings ($)	Current Structure	Wife is not a Homemaker	Contribution	Extra for Homemaker
0	0	0	0	0
2,000	0	0	0	0
4,000	72	78	78	0
6,000	144	156	156	0
8,000	216	234	234	0
10,000	288	312	312	0
12,000	360	390	452	62
14,000	432	468	593	125
16,000	504	546	733	187
18,000	576	624	874	250
20,000	648	702	1,014	312
25,000	648	702	1,014	312
30,000	648	702	1,014	312

Note: The current contribution rate is 3.6%. The year's maximum pensionable earnings (YMPE) is assumed to be exactly $20,000 to simplify the illustration, so that the year's basic exemption is 10% of the YMPE, or $2,000. The basic contribution rate assumed under the proposed schedule is 3.9%, or 0.3% higher than at present. This contribution rate is about half the full-cost contribution rate. The husband is assumed to be self-employed; otherwise his contributions would be halved, although those in respect of the homemaker would be unchanged.

One option would be to go back and treat years between 1966 and the present as years in which everyone had deemed earnings for purposes of C/QPP benefit calculations of one-third the YMPE. This deemed figure would rise gradually with each subsequent year the person qualified as a homemaker, so that after ten years, anyone who had been a full-time homemaker would have accrued an entitlement for the full homemaker pension. This would mean that all Canadians who have reached age 65 since 1976 would receive at least $129 per month from the C/QPP, even if they had not been receiving anything from the C/QPP before. Those who reached age 65 between 1967 and 1976 would receive a proportionately reduced minimum C/QPP pension, in line with the original phase-in of the C/QPP. For those reaching age 65 in future, the $129 minimum would gradually be phased in to the full homemaker pension of about $194 per month to the extent that they qualified as homemakers in coming years, and phased down to zero to the extent they did not. (The dollar figures just mentioned do not take account of our credit-splitting, drop-out, or survivor proposals.) Table 3.5 (page 30) presents a range of examples to illustrate how this phase-in and retroactive benefit improvement would work. The immediate effect of this measure would be to raise C/QPP payouts by about $900 million annually, an amount equal to the increase in contributions.

Contributions in respect of the retroactive benefits would, however, be waived. C/QPP contributors in the past have already made contributions in excess of the current pay-as-you-go contribution rate that we believe should be the basis for financing the C/QPP (see Chapter 4).

These retroactive plan improvements have several important advantages. They provide more pension income to the poorest of the elderly. To some extent, this additional C/QPP income will be offset by lower GIS benefits, but most witnesses indicated that they would prefer to receive income from the C/QPP rather than from the GIS. And there would still be a considerable net increase in benefits to those who are now elderly.

By undertaking this commitment, those now of working age would bolster their claim to future pension transfers. More specifically, this proposal would offset the concern that enriching the C/QPP transfers an unfair burden to future generations. The more rapid transition to a fully mature structure achieved by this proposal requires those now working to increase their contributions to ensure that the current elderly, who worked in much more difficult circumstances, receive a share of the prosperity they helped create. Rather than transferring a burden to future generations, it transfers current resources to a generation that worked in the past.

Finally, in conjunction with our financing proposals (discussed in the next chapter) this retroactive benefit improvement would allow the C/QPP to continue to be funded on close to a pay-as-you-go basis. At the same time, higher contribution rates would enable people to feel that they are paying now for their homemaker pensions.

3.10 The Task Force recommends that the homemaker pension be introduced with a substantial degree of retroactivity; for example, benefits could be phased in for those who have retired since 1966 by treating each year between 1966 and the present as one in which everyone had deemed earnings for C/QPP purposes of at least one-third of the YMPE. This would provide all those who have reached the

age of 65 since 1976 a minimum C/QPP pension of about $129 per month, declining gradually to zero for those who reached age 65 in 1966 or earlier, and phasing out in the future as the homemaker pension system matures. This would result in an immediate increase C/QPP benefit payments of about $900 million.

Because we have recommended a homemaker pension, we do not believe that the post-retirement survivor benefit should be increased as suggested in the Green Paper. Similar to our proposal for the treatment of survivors under private plans, and of single people in relation to couples under the GIS, we propose that the survivor receive no more than 65% of the C/QPP income coming to the family before the death of one of the spouses. We also propose

Table 3.5
Examples of New Minimum C/QPP Benefits for Homemakers and Other Retired Canadians

Year in which Individual Reached Age 65	Minimum C/QPP Benefit ($/month)		
		Individual Reaches age 65 After 1985 and	
	Individual Reaches Age 65 Before 1986	Is a Homemaker	Is not a Homemaker
		Every Year Between 1986 and Reaching Age 65	
1966 or earlier	0	—	—
1967	12.90	—	—
1968	25.80	—	—
1969	38.70	—	—
1970	51.60	—	—
1971	64.50	—	—
1972	77.40	—	—
1973	90.30	—	—
1974	103.20	—	—
1975	116.10	—	—
1976	129.00	—	—
1985	129.00	—	—
1986	—	129.00	129.00
1991	—	161.50	103.20
1996	—	194.00	86.00

Note: It is assumed that the homemaker pension comes into force on January 1, 1986. No account is taken in these calculations of the drop-out provisions. The amounts are based on the maximum C/QPP pension for 1984 of $387.50. More precisely, the calculations assume first, in the case of individuals reaching age 65 before 1986, that if their earnings for C/QPP purposes in any year were below one-third of the YMPE, their earnings would be deemed to be one-third of the YMPE. This would include cases where there were zero earnings for C/QPP purposes. Second, for every year after 1985 that an individual qualifies as a homemaker, the amount of minimum deemed earnings, both between 1966 and 1985 and subsequent to 1985, would be set equal to one-third of the YMPE plus one-sixtieth of the YMPE for each year after 1985 that the individual qualified as a homemaker, up to a maximum of one-half of the YMPE. The one-sixtieth figure ensures that the homemaker pension will be fully phased in after ten years.

that survivor benefits be extended to cases of divorce or marriage breakdown on a pro-rated basis. For example, if a woman is married for 20 years and is then divorced, she would be entitled to a survivor pension based on those 20 years (as compared to the full 47 years if the marriage had remained intact until the husband reached age 65). Table 3.3 (page 27) provides examples.

Although we agree generally with the Green Paper proposal to remove the present limit on the combined retirement and survivor benefit, we conclude that some limit is necessary as a result of our recommendation to extend survivor benefits in the case of marriage breakdown. If there were no limit, two women who were married for the same length of time to men with the same earnings histories could end up receiving different survivor benefits. For example, consider the case of Mrs. Martin, who remained married throughout her life. When she reached age 65, she would start receiving a C/QPP pension in her own right because of our credit-splitting proposal (leaving aside our homemaker pension proposal). When her husband died she would continue to receive half the couple's C/QPP pension that resulted from credit-splitting, plus 30% of what her husband had been receiving, in the form of a survivor benefit. This would generally result in a combined survivor and retirement pension equal to 65% of what the couple had been receiving just before the husband's death.

A second woman, Mrs. Roy, is in the same circumstances up to age 60; she is then divorced and subsequently remarries. At age 65, as a result of credit-splitting on divorce, she would receive almost the same retirement pension as Mrs. Martin. Then, on the death of her first husband, a pro-rated survivor pension based on the period of the first marriage would start, and it would be almost the same as the survivor pension received by Mrs. Martin. Finally, a second survivor pension would start to be paid to Mrs. Roy on the death of her second husband. The combined effect in this case would mean that as a widow Mrs. Roy would be entitled to C/QPP benefits significantly higher than Mrs. Martin's.

We have therefore proposed a cap on combined retirement and survivor pensions. This will have no effect on pensions received by people in Mrs. Martin's situation, but will ensure that a person in the same circumstances as Mrs. Roy would receive benefits no higher than those going to Mrs. Martin. Our proposed cap thus takes nothing away from the current survivor provisions, and accords with the Green Paper proposal to remove the cap on combined retirement and survivor pensions. The limit we propose would take effect only in situations where there has been divorce and remarriage.

3.11 The Task Force recommends that the current C/QPP survivor benefit for spouses over the age of 65 be replaced by a pension continuing for the lifetime of the survivor equal to 30% of the deceased spouse's retirement pension after credit-splitting. This would generally result in 65% of the family's C/QPP retirement benefits continuing for a surviving spouse.

3.12 The Task Force recommends that a pro-rated survivor benefit be paid to a divorced spouse. The benefit should be 30% of the retirement pension (after credit-splitting) that the deceased contributor would have received if this pension were based only on earnings during the years of marriage. The pension would start when the contributor died or when the surviving spouse reached age 65, whichever happened later.

3.13 The maximum combined retirement pension and survivor pension(s) should not exceed either 130% of the survivor's own retirement pension, or 65% of the combined retirement pensions of the survivor and his or her most recently deceased spouse, whichever is greater.

3.14 Survivor pensions should no longer be terminated when the survivor remarries.

The Green Paper put forward several specific proposals for changes to the structure of pre-retirement survivor benefits. These changes were aimed at creating a somewhat smaller continuing pension and a new bridging benefit payable for only a limited time. The Green Paper proposals are apparently based on the assumption that the long-run costs of pre-retirement C/QPP survivor benefits should not be increased. As a result, they make some widows worse off than under the current structure and others better off. We did not receive enough evidence to form a detailed view of the problems posed by the current structure of pre-retirement benefits or of how the Green Paper proposals would solve these problems. We believe that before any changes can be recommended, further study is required to identify precisely who would gain or lose from any changes to the present structure and why this is needed.

Our proposals for credit-splitting and homemaker pensions have significant implications for the C/QPP child-rearing drop-out provision. This provision allows calculation of average earnings and C/QPP benefits without including those years where a worker had no earnings because he or she dropped out to care for children under the age of 7. With credit-splitting and the homemaker pension, these years would be treated as if the homemaker had earnings of at least one-half the YMPE. In fact, the homemaker's deemed earnings (assuming the actual earnings, if any, were less than half the YMPE) would be the average of half the YMPE and the contributing spouse's earnings in the year.

There is also a 15% general drop-out provision in the C/QPP. It is more flexible than the child-rearing drop-out provision because it can be applied to any years with low or no earnings (including deemed earnings). Given the increasing extent to which people are moving in and out of the paid labour force, it seems more appropriate to extend the general drop-out provision and partly fold in the child-rearing drop-out provision. In this way, a woman caring for children at home could have those years retained when computing average earnings, since they would contain deemed earnings based on her husband's earnings and her homemaker pension. She could then exclude other years — when she is widowed or divorced and preparing to enter the labour force, for example.

An extension of the general drop-out provision would benefit all C/QPP participants, both men and women, not just homemakers.

3.15 The Task Force recommends that the general drop-out provision in the C/QPP be increased from 15% to 25% of the lowest earning years, so that the pension benefit would be based generally on the best 35 years out of the 47-year period between the ages 18 and 64.

3.16 The Task Force recommends that the C/QPP child-rearing drop-out provision be altered so that it can be used by either parent to the extent that more than 12 years (that is, 25% of the contributory period) are spent caring for children under the age of 7.

Native People

Witnesses raised two questions relating to the participation of native people in the C/QPP. The first concerned the predicament of elders who were the support of their communities in the traditional economy but who had no formal labour force attachment and no record of cash earnings. An earnings-related pension plan is evidently a poor vehicle for providing retirement income for people increasingly forced into the cash economy for support.

The second concerned Indian people living on reserves and therefore exempt from taxation on incomes earned on the reserve. Again, formal records of earnings paid by employers may be unavailable, and the administrative basis for paying earnings-related pensions is absent.

We have not dealt with these questions within the strict limits of modifications to the C/QPP, but rather look to the comprehensive settlement of aboriginal and treaty claims as the vehicle for resolving these problems.

Disability Benefits

Eligibility criteria present one of several intractable problems associated with provisions for disability benefits within the C/QPP. Many witnesses questioned whether an insurance feature of this type belongs in a pension plan. From one point of view it is natural to make some provision for people whose ability to participate in the labour force is seriously impaired before they reach 65 years of age. The opposing view is that retirement benefits should be confined to the period beyond a fixed age of entitlement to pension benefits.

The possible effects elsewhere in Canada of recent changes to disability provisions in the QPP has also been the subject of some discussion. Similarly, there is concern that the degree of administrative discretion exercised in interpreting eligibility criteria may result in inconsistent standards being applied or in standards being relaxed as unemployment increases. More important, current benefit levels do not reflect relevant living standards. As MPs we believe that a significant and early increase in disability benefits is essential.

These and other issues were considered by the Special Committee on the Disabled and the Handicapped, which recommended several measures. The recommendations in its report and other recommendations have been studied extensively by a federal-provincial committee of officials. The report of that committee was, at the time of writing, awaiting consideration by federal and provincial ministers.

This federal-provincial consultation is intended to result in proposals for dealing with disability provisions within pension plans or as separate programs. We have therefore concluded that no purpose would be served by further discussion or recommendations on this subject. We look forward to action on this critical matter in the near future; early action is essential if longstanding inequities are to be rectified.

A number of witnesses observed that the value assigned to the year's maximum pensionable earnings has fallen behind the average industrial wage and recommended that its value be increased to restore it to that level.

3.17 The Task Force endorses the recommendation in the Green Paper that the current catch-up provision in the Canada and Quebec Pension Plans be amended to ensure that the year's maximum pensionable earnings are raised to the level of the average industrial wage over a period of three years and subsequently indexed to the measure proposed in Recommendation 2.1 (page 17).

Immigrants and the Public Pension System

People who immigrated to Canada after 1977 and who have no retirement benefits of any kind from their country of origin (immigrants in this situation are in the majority) will not receive full OAS benefits unless they live in Canada for 40 years (even if they have become Canadian citizens). Instead, they will receive partial OAS benefits if they have lived in Canada for 10 years continuously prior to retirement. The benefit is calculated at one-fortieth the OAS benefit for each year of residence in Canada.

This situation is a source of serious and growing concern. It reflects basic features of immigration policy and gaps arising from the absence of suitable reciprocal agreements with many countries. It threatens to set the interests of immigrants already here against those seeking to enter the country. Attempts to resolve the problem may also work against policies of family reunification. We have full sympathy with the people caught by this problem, but we believe that a comprehensive solution should be linked to immigration policy and policy for the retirement income system.

3.18 The Task Force recommends that the appropriate ministers review the question of pensions for people who immigrated to Canada after 1977 and that it be formally referred to a committee of the House of Commons.

Immigrants to Canada after 1966 who have no retirement benefits from their country of origin may not receive a full pension from the C/QPP if they come after the age of 18, because they may not have worked in Canada for the full contributory period of age 18 to age 64. This problem would be alleviated by increasing the general drop-out provision, which we have already recommended for other reasons. In our view, no more action than this is warranted.

Immigrants to Canada with some pension benefits from their country of origin who also work in Canada are likely to receive a combined OAS, C/QPP, and foreign benefit that is less than the benefit they would have received had they worked all their lives in Canada. This is so because of the first problem discussed and because the foreign benefit is likely to be small compared to the Canadian benefit. If they are eligible for the GIS, it will be reduced by the amount of foreign pension they receive, even in cases where the foreign pension is smaller than the OAS benefit. But for a person born in Canada, the GIS is not reduced by OAS income.

For some witnesses, this situation poses an important problem because adult immigrants should be entitled to public pension benefits (including C/QPP) that are adequate by Canadian standards. A possible means of achieving this goal would be to amend present arrangements such that immigrants were entitled to a GIS payment equal to the difference between full OAS and C/QPP benefits, calculated as if contributions had begun when the immigrant citizen became eligible to work, and the amount of OAS, C/QPP and foreign pension benefits actually received. This was suggested by the Canadian Labour Congress.

The Task Force has not been able to identify the full cost implications and administrative consequences of this proposal. Accordingly, we wish to refer this matter to the Minister of National Health and Welfare for consideration.

Flexibility in the Age of Entitlement

Canada's retirement income system must become more flexible and adaptable. One area is the age of retirement. Increasingly, Canadians want a measure of flexibility in choosing the age at which they withdraw from the labour force, and indeed, growing numbers are choosing to withdraw gradually from full-time work. For this reason, the Task Force concludes that it is appropriate that Canadians be able to choose to start receiving their CPP benefits, with appropriate actuarial adjustments, earlier or later than the fixed age of 65. (The QPP already includes such a provision.)

3.19 The Task Force recommends that provision be made in the CPP for greater flexibility in the retirement age by permitting earlier commencement of an actuarially reduced pension or later commencement of an actuarially augmented pension. The Task Force proposes that people be able to choose to begin receiving a pension anywhere between the ages of 60 and 70, subject to the amount of the pension being determined by appropriate actuarial adjustments.

3.20 A majority of the Task Force recommends that consideration also be given to introducing similar flexibility in the age when people can begin to receive OAS benefits. The Task Force recognizes that such a step would have substantial implications that should be carefully considered.

CHAPTER 4

Financing of the Canada and Quebec Pension Plans

Introduction

The Canada and Quebec Pension Plans are not bankrupt. They are not in serious financial difficulty. Fears that they will be unable to meet pension commitments in the year 2001 or 2031 are unfounded. The claim of young Canadians on future C/QPP benefit payments is not in jeopardy.

Too many Canadians are losing confidence in a sound structure because they fail to appreciate the true nature of the C/QPP. These concerns are by no means universal. All the representatives of labour groups and most representatives of women's groups — the two segments of society most likely to depend on public pensions — expressed confidence in the C/QPP by insisting that it be expanded, not constrained. The continued strength of the C/QPP rests on the continued strength of the Canadian economy and the continued commitment of the Canadian people to supporting programs serving the elderly.

We have already recommended measures that will help to ensure the continued willingness of future working Canadians to meet the pension promises inherent in the C/QPP. In this chapter, we discuss the contribution rates governing payments into the plans. These rates, and their relationship to the perceived level of benefits, may affect this willingness, as they will affect perceptions about the general solvency of the plans.

Contribution rates will also determine the growth of any surplus of funds accumulating in the C/QPP. The investment of this surplus will in turn influence the pace and direction of capital formation and hence the future capacity of the economy to generate incomes high enough to support pension payments. But it is important to emphasize that the 'funding' of the C/QPP is not what determines either its solvency or the security of its pension commitments.

C/QPP contributions are in the form of taxes levied on pensionable earnings, intended to be those earnings between 10% of the average industrial wage (the year's basic exemption or YBE) and the AIW (the year's maximum pensionable earnings or YMPE). The tax rate on these earnings is 3.6%; it was set at this level as part of the compromise that launched the C/QPP. This rate is somewhat higher than the rate that would have been required simply to finance current benefit payments. As a result, a fund has been accumulated. Nevertheless, the dollars paid out in C/QPP benefits today come from current revenues from C/QPP payroll taxes. The dollars paid out in future benefits will come primarily from payroll tax revenues in future years (plus the interest on any surplus funds built up in the meantime). It has always been understood that this contribution rate would eventually have to increase to between 8 and 10%, whether or not a fund is built up.

Since benefits can always be expected to be financed largely from the flow of current contributions, claims for benefits are therefore secured by the stock of assets that make Canada a productive nation capable of meeting a payroll and paying payroll taxes. So long as that productive base is strong and growing, the capacity to meet claims for pension payments will be too.

This is the same security that backs the dividend and interest obligations of the major Canadian corporations whose shares and bonds are held by most pension funds and RRSP accounts: namely, all the productive assets of the nation — privately or publicly owned, physical or human, natural or produced. From these assets is produced a flow of income corresponding to a flow of real goods and services.

Some of that income is claimed by individuals as wages and salaries — a return on labour power and human capital. Some is claimed as property income — interest, dividends, rentals — by those who hold title to privately-owned assets. And some is claimed by government in taxes as payment for services, as returns on public capital, as royalties to offset the depletion of natural resources, and as a general fee for membership in the Canadian polity. That tax flow is returned again as government expenditures on a variety of programs, including programs to aid the elderly; public pensions are one such program.

Thus, the security behind C/QPP promises is different from the security behind private pension promises only in the nature of the claim held on future income flows. Private pension promises are usually backed entirely — or almost so — by title to assets already in existence and capable of generating a stream of interest earnings or property income. Canada and Quebec Pension Plan promises are backed by the recognized authority of the state to levy taxes to generate a flow of payroll tax revenues.

The Funding Debate

The absence of formal title to assets (often referred to in the debate on pension reform as the absence of 'full funding') obviously does not affect the security of government pension promises. Indeed, it might be argued that in a world where industries become obsolete, privately-held assets may lose their value if they are unable to produce goods or services at a profit. They may also be rendered worthless by periods of rapid inflation, as has happened before in the twentieth century. The absence of a full C/QPP pension fund owning assets has

nothing to do with the security of C/QPP pension benefits now or in the future. The notion of 'unfunded liability' is meaningless in the context of a public pension plan.

What does matter is the effect that funding decisions may have on the extent and direction of capital formation — the process of investment to build up the assets on which all pension promises, public or private, rest.

There are two concerns. If plan participants treat the C/QPP as personal assets, they may reduce their other savings as a result. Those who are concerned about the state of the C/QPP argue that the absence of full funding leads people to overestimate their own wealth, causing them to save less than they should. This in turn means less capital formation than desirable if the present generation is to pass on to future generations an adequate endowment of productive capital.

The evidence on this debate is thoroughly confused; there is no clear consensus on whether we already have too much saving in Canada, whether people have been led to save less by the growth in public pensions, or whether more saving could be productively absorbed. What can be said, however, is that if there are such effects, and if they are adverse, the government can introduce countervailing policies to offset them. This was the view of the Chairman of the Economic Council of Canada. According to this view, decisions on the size and funding of the C/QPP should be taken on grounds of pension policy, in the knowledge that the economic side-effects can be contained if that proves necessary.

A second concern relates to the portion of the C/QPP commitment that is backed by assets in the form of provincial obligations. If the funds obtained by provinces from the CPP Investment Fund are simply absorbed in provincial operating deficits, as some critics allege, then we are back to the contention that pension promises are backed by no real assets, again raising the argument of inadequate capital formation.

If the funds borrowed by provincial governments are directed toward high-priority public investment, as provincial governments and some observers maintain, then a slightly different objection is raised. The argument is that the capital formation into which provincial governments direct their investments is inherently less productive than the use that would be made of the funds by borrowers on private capital markets. Because it is hard to know exactly how much an investment in reforestation or hydro facilities contributes to future productive capacity, it is hard to assess the validity of this argument. Similarly, investments in engineering schools or health care facilities have obvious economic value, but their services are hard to price, and it is difficult to assign a market rate of return to these investments and let them compete in capital markets for funding.

In short, the argument about the desirability of external funding of public pensions (to the extent they are funded at all) comes down to the ancient controversy about the productivity of public investment. The Task Force will not resolve that debate.

We do, however, note growing concerns that private pension fund managers respond to indicators that do not always lead toward the most productive long-term investments. There is concern, for example, that pension fund managers are judged by performance criteria that emphasize paper gains at the expense of fundamentals; that promote the manipulation of

financial portfolios rather than real asset formation; and that may be too conservative at a time when the need for venture capital — or at least adventurous equity — is great.

We also note a growing body of opinion suggesting that future investment should focus on renewing aging social and economic infrastructure and on preventing the exhaustion of forestry, fisheries, water and soil resources. By their nature, these are investments that will not be undertaken except by governments.

Rather than adopt a position on the relative desirability of private and public investment or on the extent of funding of the C/QPP, we opt for a plainer rule of thumb: massive concentrations of power — financial or political — are probably less desirable than a more diversified and less concentrated structure. We therefore favour proposals that do not necessitate the accumulation of large pools of capital in a few hands.

But in so doing, we are not in any way detracting from or calling into question the security that backs C/QPP pension promises. That said, we turn to the question of contribution rates and the speed with which they should increase.

Contribution Rates

The Canada and Quebec Pension Plans are essentially transfer mechanisms. What comes out reflects what has gone in. Benefits cannot rise unless contributions also increase.

Because contributions in any one year are used to pay benefits to retired people that same year, the link between the benefits a person receives when retired and the contributions made in earlier years is broken; contributions are not accumulated in individual accounts as with RRSPs or other forms of personal retirement savings. People do not necessarily get what they pay for — they may get much more or they may fear they will get less. Particularly when incomes and populations are growing, there is a risk that governments will be led to promise greater benefits than contribution levels could ultimately support.

Nevertheless, because benefits can be paid only from past or current contributions (and investment earnings on past contributions), it is desirable to ensure that the cost of promised future benefits is properly reflected in current contribution rates. Thus there is an argument for setting contribution rates near the level required to pay for promised benefits when the system is fully mature.

The desire to set contribution rates at close to full-cost levels — to make explicit the link between benefits and costs — conflicts with another objective: the desire to keep initial contribution rates as low as possible to avoid accumulating a massive capital fund in the period before benefits begin to exceed contributions. Some observers fear that governments and government agencies will allocate this capital unwisely and, indeed, are likely to use it to pursue political goals rather than maximum returns. If contribution rates are too high, it is argued, the mechanisms for controlling the resulting pools of capital will be inadequate, and the community's resources will be misallocated.

This thinking is reflected in the initial C/QPP contribution rate of 3.6%. Funds not needed to pay benefits are automatically invested in loans to each province. (The annual

amount of each loan is equal to a pro-rated share — based on the average of contributions collected in the province over the previous 10 years — of the excess of contributions over benefit payments, less a small reserve.) Thus, funds temporarily surplus to current C/QPP needs are invested in 20-year provincial obligations, and interest is payable at the rate prevailing on comparable federal borrowings at the time the investment takes place.

To date, all provinces have made semi-annual cash payments of all interest owing. In fact, however, this process of 'repayment' has been something of a fiction, because the amount of contributions has been sufficiently large that provinces have been able to reborrow amounts exceeding any repayments of interest or principal. This situation (which some witnesses criticized strongly) is expected to come to an end almost immediately, as the surplus of contributions over benefits declines. While the timing varies from province to province, within 10 years the gross flows (surplus of contributions plus interest over benefits) will turn negative, and provinces would be expected to begin making repayments of principal as well as interest. If no changes in contribution rates were made in the next two decades, the CPP fund would be expected to decline to zero as provincial governments completed repayment of all prior borrowing, and these funds were used to meet commitments for benefits. All the provinces we spoke with indicated they were more than willing to pay back the loans received from the CPP fund.

But it was always envisaged that contribution rates would begin to increase from their initial level of 3.6% on a regular basis after the phase-in period. Those responsible for negotiating the details of the plan anticipated that rates would begin to increase around 1976.

How fast contribution rates should increase is a judgement call, and a difficult one at that. For obvious reasons, provincial governments would like to see the rates increase faster; maintaining a healthy surplus of contributions over payouts reduces the need to borrow on capital markets. For the same reason, witnesses from the business community generally argued that contribution rates should be kept as low as possible. Labour representatives also argued for low contribution rates because they see no need to build up a fund. In fact, our first two proposals on CPP financing are almost identical to those put forward by the Canadian Labour Congress.

Recommendations

The level of contribution rates can be determined only through federal-provincial negotiation. The consent of the provinces was required for passage of the *Canada Pension Plan Act*, and they have a legitimate claim to seeing that rates are revised through negotiation.

4.1 The Task Force recommends that the Canada and Quebec Pension Plans be funded on a pay-as-you-go basis. Calculation of the contribution rate should provide for a contingency reserve equal to 2 or 3 years' anticipated payout. It should also accommodate potential economic fluctuations and demographic situations. There should also be no sharp jumps in contribution rates from one year to the next.

It must be made absolutely clear to Canadians that financing currently promised C/QPP benefits on the pay-as-you-go basis we recommend will require increases in contributions

over a long period. We propose that this be done by adopting a formal schedule of contribution rates. However, we recognize the uncertainties inherent in the projections that must serve as the basis for such a schedule. This is why we emphasize the need to make our pension system more flexible and resilient. It is therefore reasonable to require contribution rates to be set for a shorter period than that covered by many projections and to provide for a regular review and extension of the schedule.

4.2 The Task Force recommends that a schedule of CPP contribution rates over a 25-year period be established by March 31, 1985, and that it be reviewed and extended every five years thereafter. This 'rolling schedule' should be tied to the comprehensive report by the Minister of Finance specified in Recommendation 2.2 (page 19).

We accept the proposition that government decisions about C/QPP benefits should be explicitly linked to the effects they will have on contribution rates. With the time lags and uncertainties involved, it is easy to imagine the temptation to promise richer benefits without facing the problem of who is to pay for them and how.

Some witnesses, representatives of some provincial governments, and federal officials have suggested that any proposal to increase benefits should be retroactive in effect, and should be accompanied by an immediate increase in the contribution rate equal to the estimated full cost of the increase in benefits. We agree that benefit enrichments should be retroactive: this is fair to the current elderly and reflects the requirement that current working generations treat the elderly at least as well as they expect to be treated themselves. It was partly for this reason that we recommended a substantial degree of retroactivity in the homemaker pension. But we question whether contribution rates must increase immediately by an amount equal to the eventual increase in benefits. While we see the need for a clear link between new benefits and contribution rate increases, we see no reason why this link should be rigid and pre-defined for all potential benefit enrichments. Even with retroactivity, the cost effects of benefit enrichments (for example, those proposed in this report) will be felt gradually. Adjusting contribution rates immediately to reflect the full cost of new benefits would represent an unnecessarily large burden on current contributors and would have the result of building up a fund larger than necessary to finance the CPP on the pay-as-you-go basis we recommend.

4.3 The Task Force recommends that any benefit enrichment, such as the homemaker pension proposed in Recommendation 3.7 (page 25), be accompanied by an immediate increase in contribution rates, phased in at a rate that maintains the CPP fund on a pay-as-you-go basis, but ensures that the total cost increase associated with the benefit enrichment is fully incorporated into contribution rates by the end of the 25-year schedule.

Existing legislative provisions require that an actuarial report by the Chief Actuary accompany any proposal for enriching CPP benefits. Recommendation 4.3 would ensure in addition that benefit levels are linked realistically but flexibly to contribution rates. In effect, it would introduce a five-year sunset clause into any proposal for additional benefits not matched by an explicit increase in contributions.

The question of provincial access to accumulated CPP funds requires attention. We accept that market discipline is as good for governments as it is for other organizations.

Unrestricted access to cheap money may well mean that resources flow into projects that cannot be justified in a market where competition for funds is active.

The funds borrowed by provinces from the CPP do bear interest, however. The rate is marginally lower than provinces would otherwise pay because it reflects the federal credit rating rather than the provincial rating. We find it hard to accept the argument that this margin of one percentage point or less would by itself tempt provincial governments into extravagant projects that they would not otherwise undertake. Indeed, most provincial treasurers indicated that the projects they are funding are not discretionary: without access to CPP funds they would simply have to borrow on the market. Thus, the only effect of closing off access to CPP funds would be to drive up the cost of borrowing — and to drive it up most for those provinces least able to bear the additional cost.

We therefore reject the argument that the terms on which provincial governments have access to CPP funds lead to a wasteful use of capital. However, if provincial governments become too confident of being able to borrow indefinitely from surplus CPP funds, an inefficient allocation of capital would be the eventual result.

This is why we agreed on Recommendation 4.3. Adopting what is essentially pay-as-you-go funding of the CPP will hold to a minimum the CPP funds available to provincial governments. At this level, the reality of the obligation to repay both interest and principal will be clear to all provincial treasurers and cabinets. The need to invest these resources wisely, in ways that enable provincial governments to meet repayment obligations, will be evident.

Something more seems desirable, however. We do not accept a blanket condemnation of public investment, but we believe that the Canada Pension Plan is likely to be suspect until the value of government investments in economic and social infrastructure is persuasively documented. Public confidence in the soundness of the CPP will be significantly enhanced by demonstrating the extent to which public investment — in human and natural resources as well as economic infrastructure — contributes to our capacity to meet future pension commitments.

Moreover, simply as a matter of disclosure and accountability, provincial governments should be required to account for their use of funds advanced from the CPP fund.

4.4 The Task Force recommends the introduction of a requirement for a regular comprehensive accounting by the provincial and federal governments of the purposes for which CPP funds are allocated and of the benefits, financial and economic, anticipated from these investments.

This recommendation is designed to look behind the nominal rate of return earned by the CPP fund on its investments in provincial obligations. The critical issue is the social return on provincial investments in projects that either add to productive capacity and reduce costs of production (hydro facilities or reforestation) or reduce budgetary outlays — and hence tax burdens — in the future (schools and hospitals). In this way, the contribution made by CPP investments to increasing our capacity to meet future pension commitments will be better recognized.

Before closing this discussion, we wish to make a recommendation of importance to the governments of Yukon and the Northwest Territories. This relates to provisions of the

Canada Pension Plan Act governing access by provincial governments to funds in the Canada Pension Plan Investment Fund. The recommendation is simply to ensure that the governments of Yukon and the Northwest Territories have access to these funds on a basis comparable to that now established for provincial governments.

4.5 The Task Force recommends that when the *Canada Pension Plan Act* is opened up for amendment, section 112 be amended to provide for access by the governments of Yukon and the Northwest Territories to capital advances from the CPP Investment Fund on the same basis as now exists for provincial governments.

Summary

The recommendations in this chapter are designed to respond to the concerns of provincial governments, the business community, and of Canadians generally, arising out of the mechanisms for financing the C/QPP and for managing the resulting investment process. The goal is to ensure, so far as possible, that the funding of the C/QPP has minimal and predictable effects on costs of production and that any accumulated surplus is directed toward productive public investment.

We have already discussed the difference between productive and non-productive investment in the private sector. In the public sector, productive investment includes investments in the broadest sense — developing the knowledge and enterprise of our people, renewing and developing the infrastructure that supports our industrial system, and maintaining our renewable resources and the quality of the environment. While some of this basic investment is undertaken by private institutions, it has traditionally been undertaken primarily by the public sector. This kind of investment is of the same fundamental importance to our future economic growth as more conventional investments in plant and equipment.

We therefore reject the suggestion that the Canada Pension Plan is bankrupt or suspect merely because the assets securing its promises are not carried on the books of private corporations. The capacity of the Canadian economy to meet pension commitments decades from now depends more on our ability to move grain along rail lines and goods through seaways and data via satellites than it does on the paper gains that make pension fund managers look good in the short run. To conjure false fears about the soundness of the CPP because it is "backed only by government paper or meaningless book entries" is to be misled by accounting conventions and to do a disservice to the public.

This is not to deny legitimate fears about the consequences of excessive resources flowing to government agencies and public enterprises unconstrained by market discipline or any requirement for substantive accountability. Capital is scarce, and it must be deployed wisely. Government's power to tax and to borrow must not be permitted to crowd out business needs for the resources to fund the capital formation essential to renewed economic growth.

We believe that the recommendations in this chapter represent an appropriate balancing of the advice we heard and the concerns that were expressed to us. We trust that these guidelines will be reflected in the federal-provincial negotiations that must now follow.

CHAPTER 5

Occupational Pension Plans: Employee Rights and Inflation Protection

The nature of the benefit promise in defined benefit pension plans is not altogether clear. This lack of clarity lies behind some of the most heated controversy relating to occupational pension plans.

In particular, the question of mandatory inflation protection turns on the nature of the agreement between employers and employees under these plans. Views have evolved; most witnesses agreed, for example, that defined benefit pensions are no longer simply rewards for long service. However, there is much less agreement about whether defined benefit pensions are deferred wages, or something like 'indirect compensation', with a much weaker connotation that the pension promise constitutes an asset belonging to employees and their families.

We take this disagreement as an indication that existing defined benefit plans encompass a wide range of understandings. In some cases, pensions are still seen by both employers and employees as a benefit available mainly to long-service employees that takes the form of insurance against a long life. In this case, it is hard to argue that the assets in the plan belong to the employees or that surpluses created by higher than anticipated investment returns belong to plan members, particularly retirees whose pensions are being eroded by inflation. On the other hand, there are plans where employer contributions on behalf of employees were made in exchange for smaller wage increases or other forms of compensation, and where employees contributed in the expectation of benefits whose real value would not decline much over time. While these employees have no legal claim, they may well have a strong moral claim on the surpluses that arose in many pension plans in the mid- to late 1970s.

The proposal to institute a degree of retroactive inflation protection, as put forward in the Green Paper, would seem to presume that the assets in pension funds, and hence the

returns on those assets, belong to plan members. There is, however, no legal basis for this presumption. Moreover, the moral basis for such a view depends on the particular circumstances under which the pension arrangements were made.

We see a major problem in this area. It appears that the substantial enrichment of benefits over the last decade in many plans, at the initiative of the sponsor or in response to the demands of active participants, represented an inappropriate response to inflation, at the expense of retirees and vested deferred pension plan members. Directing the high earnings of pension funds during that period toward reduced employer contributions, or toward commitments for higher benefits or earlier retirement for active employees, created extraordinary hardship for some retirees, particularly for some of those retired longest. Many observers have found the grievances of railway pensioners, for example, to be warranted, even though no legal obligations have been violated by the companies concerned.

Where returns to pension plans have been significantly higher than anticipated (although these higher returns were frequently offset by higher than anticipated rates of growth in wages and salaries), the pension plan costs used by employers to bargain with employees — and presumably to argue for lower rates of wage increase — would have been substantially overestimated. If we accept that these overestimated costs are merely part of a pension fund surplus that belongs to the employer and on which the employees have no claim, then we must conclude that employees have been led to surrender current wages in excess of what they should have to secure the benefits promised them.

However, any attempt to right these past wrongs is bound to be unfair. In some cases there was no surplus; in others it was allocated for the benefit of retirees or current employees; and in yet other cases (insured pension arrangements) any surplus that may have existed is effectively untraceable because some may have been earned by the insurer, while some may have been absorbed by the employer.

For these reasons, we cannot accept the recommendations in the Green Paper for mandatory inflation adjustments designed to transfer existing pension fund surpluses — or portions of pension fund assets more generally — to terminated workers, retirees or active workers.

5.1 The Task Force rejects the notion of mandatory inflation adjustment in respect of already accrued pension benefits.

Nevertheless, we see a discernible change in employee attitudes toward the obligations and responsibilities of employers in contracting for pension benefits. The stake of individual employees in decisions affecting pension plans is too great; no longer will they tolerate legal interpretations of defined benefit plans that require them to stand by as mere observers interested to see whether the promised benefits emerge and whether they retain their original real value when they do.

We are anxious to ensure that future participants in defined benefit plans do not feel as hard done by by their former employers, pension plan managers or unions as some current retirees have felt in the last decade. We are therefore led to conclude that full disclosure of plan status and actuarial assumptions, and full participation of plan members and beneficiaries in the management of pension plans, are warranted.

Second, we conclude that even having a seat at the table may not give adequate weight to the interests of retired or terminated employees. Representatives of business groups and employers appearing before the Task Force were generally receptive to suggestions that adjustments to benefits for active workers should be matched by equivalent adjustments for other plan beneficiaries. For example, in a flat benefit plan, every time a retroactive benefit increase is negotiated for active plan members, it seems reasonable to expect that a comparable retroactive benefit increase should be granted to current retirees and vested deferred pensioners. Many collective agreements are based on the concept of intergenerational agreement described earlier and already do this, at least for current retirees. However, it is more difficult to see how such a rule would work in the case of final or best average pay plans, whose retroactive benefit improvements are already implicitly built into the benefit formula. The rule would certainly be simpler if it were confined to the allocation of any surpluses that arose from time to time. Also, we have some concerns that such a rule would act as a disincentive for pension plan improvements. We recognize the need to balance these considerations.

Finally, even though we have rejected any mandatory inflation protection for already accrued pensions, we believe it is important for plan sponsors to offer their members the choice of an indexed pension. We would also hope that once plan sponsors have set up the machinery to provide such pensions, they will be more likely to offer them on a contractual basis. In fact, this would provide the opportunity for those employers granting ad hoc increases to regularize this practice.

5.2 The Task Force recommends that occupational pension plans be required to make provision for representation of active workers, retirees and, where practical, vested deferred members in the management of the plans.

5.3 The Task Force recommends that occupational pension plans be required to make available

(a) to bargaining agents or employee and retiree representatives, on request, full actuarial reports and other materials relating to the status of plans, including a statement of the sources and uses of funds (gain and loss analysis) that traces any actuarial surpluses and their disposition; and

(b) to each employee and his or her spouse, an annual statement setting out detailed information on the benefits they can expect to receive.

5.4 A majority of the Task Force recommends that serious consideration be given to regulating occupational pension plans such that any retroactive increase in benefits for active employees participating in a pension plan is matched by a comparable enrichment of benefits for retirees and for vested deferred pensioners.

5.5 The Task Force recommends that all plan sponsors be required to offer employees the option of taking pensions that are indexed as proposed in Recommendation 5.8 (page 49). Such a pension might have a lower starting level determined on an actuarially equivalent basis.

These recommendations will not only be of continuing benefit, but will also encourage a greater degree of inflation protection for benefits already accrued in a way that is sensitive to the situation of each pension plan. We believe that this is a more reasonable approach than the retrospective mandating proposed in the Green Paper.

These measures will not redress the inequities felt by current retirees who have seen their private pension benefits virtually disappear over the last 15 years. For this purpose, there may have to be steps to reduce an existing disincentive to voluntary action by employers to increase benefits when the circumstances of their pension plans permit, and to encourage plan sponsors to offer contractually indexed pensions.

5.6 The Task Force recommends that a temporary provision (subject to a suitable sunset clause) be introduced in the Guaranteed Income Supplement to exclude from its income-testing and tax-back requirements the entire amount of any ad hoc or contractual adjustments made to current pensions to offset inflation.

Even with respect to future pension benefits, we heard a wide range of opinion on the need for indexing to maintain their purchasing power. This testimony included those who argued that the excess interest proposal put forward by the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (CAPSA) falls short of what is necessary. Others insisted that some adjustment process is essential to prevent benefits eroding too rapidly as a result of inflation, but that pensioners might be expected to bear some portion of the erosion. Still others maintained that no indexing of private pension benefits is necessary because the public plans (OAS, GIS, C/QPP) are fully indexed in any case.

We also heard a wide range of views on the capacity of the employer and the economy to meet the costs of indexing. Some witnesses believed that the economy can sustain full CPI indexing — that is, can support pension contracting in real terms. Others suggested that some significant inflation adjustment is manageable, provided it is not retroactive. And some insisted that the cost of any mandatory inflation protection is prohibitive.

On the question whether a method of protecting pensions against inflation can be found, the evidence seems much clearer: the Canadian Institute of Actuaries, individual experts and actuarial firms all agreed that mechanisms to provide a measure of inflation protection are feasible and could readily be built into existing defined benefit plans as a feature governing future pension accruals.

This mechanism might take an excess interest or performance indexing approach, or a CPI co-insurance/deductibility approach. Several witnesses expressed reservations about the excess interest approach. While some of us still find the arguments for that general approach convincing, we have to accept the evidence of extensive opposition to it. The judgement of those who will have to work with the mechanism obviously must prevail; we were impressed by the strength of industry opposition to the adjustment mechanism proposed by CAPSA and in the Green Paper.

5.7 The Task Force concludes that, for practical purposes, the excess interest proposal must be rejected as a vehicle for any kind of mandatory contractual updating.

Notwithstanding the representations of retirees' groups and public sector unions, as well as the advice of the Economic Council and independent academic advisers, the Task Force also concludes that full automatic indexing to the CPI is neither practical nor warranted.

On the other hand, a failure to identify and recommend some mechanism for contractual updating of pension benefits would be inexcusable.

A defined benefit pension plan is a contract stretching over decades; its benefits are subject to unforeseeable but possibly substantial erosion from inflation. In such circumstances, contracting based on reasonably certain terms and conditions is difficult. Nothing can be done about the unpredictability of inflation. Given the length of the pension contract — and the asymmetry in resources, knowledge and opportunities to offset the effects of inflation between pension plans and individual participants — individual plan members simply cannot determine with any certainty the value of a major element of the compensation package — even though they (and employers on their behalf) are paying for it.

As a result, we see strong arguments for a measure of legislated contractual updating in pension arrangements. The first objective is to narrow the range of uncertainty faced by plan members in making rational decisions about the value to be placed on a defined benefit promise — or the price to be paid for it in forgone wages. The second, of particular importance in a workplace characterized by more mobility, is to prevent virtual confiscation of the pension claims of terminating employees with vested deferred claims.

The Task Force has concluded that the indexing should in the first place be related to increases in the CPI. Witnesses mentioned a variety of formulae. Some suggested that it is quite reasonable to expect pensioners to bear the effects of the first 2 or 3 percentage points of inflation in any year. The precise amount is a matter of judgement. On balance, we have concluded that 2.5% would be reasonable.

In response to serious concerns about open-ended contractual updating, the Task Force has also concluded that limits must be imposed on the amount of indexing that could be required in any year. Such limits should be based on measures that reflect ability to pay. We propose two such measures: a cap representing the financial performance of securities representative of pension fund holdings and another cap representing a comprehensive measure of the current productivity of the economy. For the cap determining financial ability to pay, we suggest a weighted, possibly moving average of indicators such as the TSE 300 for equities and other indicators representing yields on bonds (constructed to afford plan sponsors partial opportunities for immunization). For the cap determining economic ability to pay, a measure similar to the movement in Average Wages and Salaries (AWS), the new indicator proposed in Recommendation 2.1 (page 17), would be appropriate.

Members of the Task Force were also concerned that the costs of these proposals should not be borne as heavily by already generous pension plans. Since these plans tend to provide for retirement earlier than at age 65, one means of achieving this objective is to require that contractual updating apply only when the pensioner reaches age 65. Some members felt, however, that this was unfair, particularly as retirement before age 65 is becoming increasingly common, and therefore believed that no such restriction should apply.

More generally, other members felt that no mandatory contractual updating at all was warranted.

5.8 A majority of the Task Force recommends:

(a) that all future pension accruals be subject to a minimum degree of mandatory contractual updating after a plan member terminates or retires;

(b) that this updating be based on a factor equal to the annual increase in the Consumer Price Index minus 2.5% per year;

(c) that this updating be subject to the lesser of two caps based on ability to pay:

(i) a financial indicator based on the annual return to a portfolio of financial investments, or

(ii) the economic indicator specified in Recommendation 2.1 (page 17);

(d) that pensions that start to be paid before age 65 not have to be indexed until the pensioner reaches age 65;

(e) that annuities purchased by money purchase plans or with the proceeds from Registered Pension Accounts (RPAS, see Recommendation 6.2, page 53) be subject to this updating; and

(f) that this requirement come into effect three years after enabling legislation has been adopted.

Contractual updating would apply to future service only; it is in no sense a retroactive adjustment. It would apply only to deferred pensions or pensions being paid. Credits accumulated during the working period would not be affected.

While we have been unable to recommend mandatory updating for current retirees, and although our proposal of this minimum standard for future pension accruals falls short of requiring full inflation protection, it will mean that individuals entering into defined benefit pension contracts will be able to do so with fuller knowledge of the balance between the current income they forgo and the real value of the benefits they expect to receive. This seems a desirable goal. It does not deal fully with the effects of the last round of inflation, but it will contribute significantly to ensuring that the effects of any future inflation are not so serious for pensioners.

CHAPTER 6

Occupational Pension Plans: Other Issues

Several other issues relating to occupational pension plans were raised in Chapter 4 of the Green Paper.

Mobility, Vesting and Portability

In a more mobile labour force, the ability to retain accumulated pension credits will become increasingly important. Earlier vesting and portability of pension benefits are essential if pension coverage is to be extended and benefits made more adequate. We recognize the interest of employers in designing pension plans that create the greatest incentive for valued employees to stay rather than move on. Earlier vesting and full portability are not altogether compatible with benefits packages designed for this purpose.

Nevertheless, for individual employees — and to develop a more adaptable labour force and industrial structure — earlier vesting and portability are important. Indeed, almost all witnesses agreed that they are two of the most important goals of pension reform. We heard many witnesses on the issue of the appropriate age and service requirements for earlier vesting.

6.1 The Task Force recommends that pension plans be required to vest benefits after 2 years of employment.

With respect to portability, the Green Paper proposed a new locked-in vehicle, the Registered Pension Account (RPA), for tax-assisted retirement savings and suggested that terminating employees could

- transfer the entire value of the pension to their RPAS;

- take deferred pensions at the normal retirement age by leaving contributions in the plan; or
- transfer the accumulated value of their own contributions, with interest, to RPAs while taking a partial deferred pension by leaving the remainder of the value in the plan if the employer agrees.

With the mandatory updating of pension benefits proposed in Chapter 5, the option of leaving vested credits in the plan becomes reasonable. (Without updating, an employee's retirement income prospects are badly eroded by retaining rights to a deferred pension. This is particularly so in cases where the employee has left the plan after just a few years.) The question that therefore arises is whether employees should have the right to insist on transferring the value of their pensions to RPAs, or whether transfers should be at the discretion of the employer.

Maintaining records of the deferred pensions of terminated employees and their whereabouts may pose a considerable burden for employers. On the other hand, if substantial numbers of plan members terminated at the same time and transferred the value of their pension claims, the viability of the plan would be jeopardized, and the interests of remaining members might be adversely affected.

From the employee's point of view, the right to insist on a cash-out and transfer of his or her claim to a locked-in vehicle imposes a desirable discipline on the employer in deciding how much updating of benefits to offer. We would also urge that every effort be made to develop plans on a sufficiently uniform basis so that reciprocal transfers between employers might provide full portability by voluntary agreement.

In balancing these concerns, we concluded that in most cases, the choice of cashing out vested deferred benefits and transferring the money to an RPA should be the employee's.

The Green Paper further proposed that employers always pay for at least half the vested benefit. We recognize that legislation to this effect already exists in Saskatchewan and Manitoba. However, the requirement is far more relevant where there is no mandatory inflation protection as at present. In fact, with mandatory updating of vested deferred pensions, the possibility exists that an employee who terminates could be better off under this rule than an employee who stays. In defined benefit plans, unlike money purchase plans, the value of the pension accrued each year increases with the age of the employee. The rule on 50% minimum employer contributions ignores this fact. Furthermore, it considerably complicates the administration of pension plans in respect of terminating employees. We also note that the Business Committee on Pension Policy (BCPP) endorsed this proposal only if there were no mandatory inflation protection. For these reasons, we have concluded that this rule should apply only at retirement.

Almost all witnesses welcomed the proposal to create a tax-assisted locked-in retirement savings vehicle, such as the RPA, to which employers could contribute, and from which funds could be withdrawn only for retirement income or pension-related purposes. Its contribution to ensuring greater portability of accrued pension credits is evident.

What then should happen to Registered Retirement Savings Plans (RRSPs), from which funds can be withdrawn prior to retirement? Some owners of small businesses would find

their use of accumulated assets restricted by locking in. On the other hand, the provision of tax assistance was designed to encourage savings for retirement income, not savings for other purposes, and defined benefit pension plans are clearly locked in until retirement.

On balance, a majority of the Task Force concludes that the RRSP was an instrument designed to provide an incentive for retirement saving and that the funds in such a vehicle should be locked in until retirement. In any event, other tax-assisted or tax-sheltered savings vehicles for more general purposes exist.

6.2 The Task Force recommends the creation of the Registered Pension Account (RPA) as proposed in the Green Paper.

6.3 A majority of the Task Force recommends phasing out existing Registered Retirement Savings Plans (RRSPs) by disallowing any further tax-assisted contributions but continuing to allow withdrawal of current RRSP funds prior to retirement.

6.4 A majority of the Task Force recommends that, upon termination, an employee should have the following options:

(a) transferring the entire value of the vested pension to an RPA, subject to an adjustment based on the plan's funded ratio;

(b) leaving the vested pension credits with the former employer, thereby retaining an entitlement to a deferred pension;

(c) transferring the value of the employee contributions, with interest, to an RPA, leaving the remaining value as a vested deferred pension, provided the employer agrees; or

(d) transferring the employee's deferred pension credits direct to the new employer's plan, provided the new employer agrees;

These options would be offered to the employee in all but the following cases:

(a) If the commuted value of accrued benefits is below some threshold (for example, the year's basic exemption, about $2,000), the employer would have the choice of requiring that this amount be cashed out and transferred into an RPA rather than remaining as a vested fragment.

(b) Where a reciprocal agreement exists, or where the new employer is willing to accept a transfer of accrued benefits into the pension plan, the former employer should have the right to insist that such a transfer be made to the new plan rather than to an RPA.

6.5 The Task Force recommends that the Canadian Institute of Actuaries be mandated to develop, subject to a veto by the federal Superintendent of Insurance or provincial counterparts, the actuarial methods and assumptions for valuing deferred pensions and for establishing the funded ratio for adjustment of transferred values.

6.6 The Task Force concludes that the rule requiring employers to contribute a minimum of 50% of vested benefits should apply only at retirement.

6.7 The Task Force recommends that the federal government create a central register within the Canada Pension Plan administration to alleviate the administrative burden of tracing people who hold vested deferred pension claims.

Access to Tax Assistance

The Task Force endorses the Green Paper comments. A detailed discussion of our views on this subject can be found in Chapter 8.

Better Protection of Spouses

The Green Paper proposals on this topic met with approval from most witnesses. The Task Force endorses them. These proposals are of special importance to women, although they do not benefit women only. They will be discussed in a more general way in Chapter 10.

Witnesses agreed with the Green Paper proposal that pensions be considered family assets — that is, on marriage breakdown they should be shared in some way by both spouses. Witnesses differed, however, on how the shares should be determined. Some argued that pension credits and benefits are just one element of an overall settlement of property rights, that it may sometimes be beneficial to trade off the value of the accumulated pension for some other property, and that the whole matter should be left to the discretion of the courts.

Most women's groups disagreed. They argued that a pension benefit, like the matrimonial home, is not simply one asset among others: once it has been given up it is not easily replaced, and the protection it affords is lost. They asked that pensions be given special status as family assets and that pension credits be split automatically, with no discretion for the courts to order otherwise.

The Task Force is sympathetic to this position. After all, pension plan accumulations cannot generally be cashed out. However, we also recognize that matrimonial law in all jurisdictions gives a husband and wife the right to choose not to be bound by statutory property obligations. We must respect this position as well.

For these reasons, we reached the following recommendations with respect to the splitting of pensions.

6.8 The Task Force recommends that a spouse be entitled to a one-half share of the pension credits and retirement savings of the other spouse accumulated during the marriage, subject to the following conditions:

(a) however ownership of the one-half share is transferred, that share must retain its character as a pension and be locked in; and

(b) the spouse who is not the plan member may waive this provision within one year of marriage breakdown, provided he or she has had independent legal advice as to value of the rights being given up.

In the past, too few plan members have chosen to provide survivor benefits for their spouses, even though they are an available option in many occupational pension plans. We

understand that a survivor benefit can be paid for by an actuarial reduction of the initial benefit. We also understand that in some cases it would be more sensible for a couple to choose an unreduced straight life annuity rather than to provide for a survivor. We have concluded that, as proposed in the Green Paper, it would be beneficial for prospective survivors to be protected by legislation even though they might choose to reject the benefit by means of written waivers. Finally, we agree with the Green Paper proposal regarding pre-retirement survivor benefits. Under this proposal, a widow receives exactly the same pension benefit, whether her spouse died immediately before or after termination.

6.9 With regard to post-retirement survivor benefits, the Task Force recommends that all occupational pension plans and private retirement savings plans be required to provide a joint life/last survivor benefit, declining to 60% on first death, on an actuarially reduced basis, with provision to choose an alternative form of annuity, on consent of both spouses.

6.10 With regard to pre-retirement survivor benefits, the Task Force recommends that the full value of the accrued pension of a plan member who dies prior to retirement be transferred to the RPA of the surviving spouse or to the plan member's estate if there is no surviving spouse. If the plan sponsor offers, and the surviving spouse agrees, a survivor pension can be chosen instead. A plan should be exempt from this provision if the survivor is provided with a benefit at least equal in value through group insurance or a similar arrangement. Provinces accepting this recommendation should implement it in such a way that the interests of common-law spouses are given consideration.

6.11 For all survivor pensions, the Task Force recommends that they no longer be allowed to be terminated when the survivor remarries.

A number of federal statutes provide for the payment of retirement or related benefits to special groups of people who serve the Crown, among them members of the armed forces. For greater certainty, we think it important that provisions for survivor benefits in these cases be consistent with our recommendations; we single them out for attention because these arrangements are not always pension plans.

6.12 The Task Force recommends that all federal legislation providing retirement or related payments to employees of the Crown be reviewed to ensure that it is consistent with Task Force recommendations for the treatment of survivors in occupational pension plans.

Compulsory Membership and Non-Discrimination

6.13 The Task Force endorses the Green Paper proposal that where an employer-sponsored pension plan exists, coverage must be made available for all full-time empoyees with at least one year of service, and required for those over the age of 25 with at least one year of service.

This provision should be subject to suitable exemptions in cases where an employee is a member of a religious group that prohibits membership in private associations such as occupational pension plans.

6.14 The Task Force recommends that coverage be made available for regular part-time employees. Introduction of compulsory coverage for part-time workers should be phased in generally as proposed in the report of the Commission of Inquiry into Part-time Work, *Part-Time Work in Canada*:

(a) part-time workers with more than 10 calendar years of service with an employer should be included in the first year;

(b) part-time workers with more than five calendar years of service with an employer should be included in the second year; and

(c) part-time workers with more than one but fewer than five calendar years of service with an employer should be included in the third year.

6.15 To implement Recommendation 6.14, the Task Force recommends that Labour Canada develop a definition of 'regular part-time employee' in consultation with concerned employer and employee groups.

The Removal of Sex Discrimination

We heard a great deal of evidence on this issue. We are persuaded by those who argue that the present use of gender — specifically, the use of separate tables to group men and women into risk classes for purposes of computing pension annuities — discriminates unfairly against individual female members of pension plans. We are aware of the legal arguments — in particular those stemming from section 15 of the Charter of Rights and Freedoms — that can be made to this effect.

On the other hand, we recognize the cost involved in redressing this kind of discrimination retroactively. We also understand that the introduction of undifferentiated mortality tables would create initial uncertainty in the market for annuities. We use the word 'uncertainty' advisedly: we are not convinced that there would be chaos. The pension industry should not be forced to respond immediately to the introduction of legislation; it must be given time to consult and prepare for the necessary changes. Once this is done, however, we are confident that the market is sufficiently innovative and robust to respond to the challenge of competition in a world where unfair discrimination on the basis of gender is unacceptable. With these considerations in mind, the Task Force reached the following recommendation.

6.16 A majority of the Task Force recommends that, with three years' notice, and following full consultation with the pension industry on the precise universe of contracts to be covered, the relevant statutes be amended to provide that pension benefits be equal for males and females retiring under identical circumstances, with respect to pension credits that accrue from the date the legislation is proclaimed.

We recognize that this recommendation flies in the face of long-established practice in the actuarial profession, practice that appeals to measures of expected present value to assess the equality of treatment. We understand why gender was considered a useful basis for grouping individuals into risk classes. We are not proposing that the use of any particular mortality table be made mandatory. But unfair discrimination on the basis of gender is no longer acceptable in Canadian society. Insurance companies can conduct their annuities

business as they choose, but if an individual walks through the door with a lump sum to purchase on annuity, the rates quoted must be the same whether that individual is a man or a woman. This is not a technical proposition; it is a political judgement about acceptable practice in light of social values.

Similar propositions have been accepted in British Columbia, in the FAIR system for auto insurance; in Alberta, where a Board of Inquiry ruled in 1978 that insurance premiums based on the gender of the insured contravene the provincial *Individual Rights Protection Act*, and in the United States, where Supreme Court rulings have resulted in substantial changes in the practice of several large pension schemes. We recognize that adjustments in annuity markets and problems of adverse selection will arise. Men may benefit from the prohibition of statistical discrimination in the automobile or life insurance markets, but they may pay more in the annuity market. It is our impression that the Canadian community has come to the point where it is prepared to ignore the costs in favour of fundamental individual rights.

Employee Rights on Plan Termination and Bankruptcy

The Green Paper raised the issue of how better to secure members' claims on a pension plan that ends because a firm goes bankrupt or closes its doors for other reasons. We are aware that a number of issues in this area are being addressed by the House of Commons Standing Committee on Finance in its study of Bill C-12, an Act Respecting Bankruptcy and Insolvency.

A number of groups testified on the matter of plan termination insurance. Not one supported the proposal. It was argued that such a scheme puts the greatest burden on firms with financially sound plans — in other words, the majority of firms. It was further argued that an insurance scheme is generally no substitute for preventive measures to ensure that a plan is properly funded in the first place. Finally, witnesses argued that the cost of the scheme could better be spent on increased benefits for employees.

6.17 In the light of the testimony it has heard, the Task Force rejects the suggestion that pension benefits be secured by a termination insurance scheme.

According to most pension benefits legislation, employers are not obliged to pay amounts owing to pension plans on termination after the date of termination, including special yearly payments for unfunded liabilities. As a result, promised benefits may be reduced to the extent that special payments on account of the benefits have not been made. However, even when special payments have not been made, there may be more assets in the plan than those necessary to pay benefits if the plan were to terminate; this situation may arise when assets return more income to the plan than was originally assumed by plan actuaries.

At present, most pension legislation does not indicate clearly who this surplus belongs to and whether it can be removed from the plan by the employer or by creditors on termination. We feel strongly that pension promises should be honoured, at least to the extent of those assets already in the plan, and that no assets should be removed from the plan until all obligations, including the liquidation of unfunded liabilities, are met.

6.18 The Task Force recommends that the relevant legislation be amended to provide that on plan termination no assets be removed from the plan until unfunded liabilities are liquidated, and that particular consideration be given to the application of this recommendation to multi-employer plans.

6.19 The Task Force recommends that the disclosure provisions proposed in Recommendation 5.3 (page 47) ensure that all plan members and their spouses understand what benefits they will receive should the plan be terminated.

We also believe that employer contributions, both accrued and accruing to a pension plan, for either current service or special payments, are the property of the beneficiaries of the plan, not of the employers' creditors, secured or unsecured.

6.20 The Task Force urges that pension legislation and the *Bankruptcy Act* be clearly worded to prevent any creditor from asserting a prior claim on the value of contributions accrued and accruing to a pension plan at the date of termination or bankruptcy.

CHAPTER 7

Public Sector Occupational Plans

Any discussion of occupational pension plans should include consideration of plans offered by governments as employers. Many private sector employers feel that the existence of these plans creates problems for them by setting unrealistic standards or expectations. They propose that governments should be bound by the same rules that bind other employers.

The situation is not easy to interpret. Statistics Canada, in an advance release of highlights from its report, *Pension Plans in Canada 1982*, compares private and public sector plans as follows:

> Nearly two million of the 4.7 million workers covered by pension plans in 1982 were in the public sector. A close examination of plans in the two sectors revealed that generally the provisions of the plans in the public sector are better than those of plans for private sector workers. Nearly 95% of the members of public sector plans are in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, a period of the employee's highest earnings (final earnings). In the private sector, however, just 26% of the members accrue pensions based on such high earnings, and for almost 60% the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan (career average), or the pension is a fixed benefit disregarding the level of earnings (flat benefit). Furthermore, in the public sector, two-thirds of the members are in plans that provide for the automatic indexing of benefits for retired employees and, on the reference date for this study, the indexing was usually based on full increases in the Consumer Price Index. In sharp contrast, in the private sector little more than 5% of the members are in plans that provide for the automatic indexing of pensions for retired employees, and most frequently the indexing is limited in any one year to 2 or 3%, or a fixed dollar amount.
>
> It must be kept in mind, however, that in the public sector the costs of providing pension benefits are nearly always shared by the employees, whereas in the private sector 54% of the members are not required to contribute and, even if they are required, the contribution rate is generally lower than that for public sector workers.

There are contending views as to the cost of public sector occupational plans. For example, in his most recent report on the federal public service pension plan, the Chief Actuary estimated the long-run cost at 15.9% of payroll. Employees contribute at a rate of 7.5% of their pay, except on contributory earnings for C/QPP purposes, where they contribute at a somewhat lower rate, so that on average federal public servants contribute 6.4% of pay. Thus, the long-run cost to the employer is 9.5%. In addition, the Chief Actuary has estimated that there is an unfunded liability of $8.4 billion (as projected to March 31, 1983). If this liability were amortized as a level percentage of payroll over 30 years, it would add another 3.7% of payroll to the employer's cost, for a total of 13.2%.

The Business Committee on Pension Policy (BCPP) commissioned William M. Mercer Ltd. to do a detailed study of various pension reform proposals. As part of that study, the BCPP also considered the costs of the federal public service pension plan. Assuming the unfunded liability was amortized over a 15-year period on a level dollar basis, the BCPP Cost Study concluded that the employer cost of the plan would be 20.8% in the first year of the 15-year period. (This figure would decline as payroll increased over the 15-year period of the amortization.)

This 20.8% figure is clearly much higher than the 13.2% figure provided by the Chief Actuary to illustrate the effect of alternative assumptions. The BCPP considered that employer costs of the magnitude they have estimated are higher than taxpayers or, by example, other employers should bear. In this regard, the BCPP made the following proposals:

- that government be required to recognize and disclose the cost of public sector employer pension plans;

- that public sector employer pension plans should generally meet the same funding, legislative and administrative requirements as apply to private sector employer pension plans; and that

- the public sector plans be required to follow a fiduciary-oriented investment program.

While representatives of public sector employees would argue that their members are paying fully for their pensions, we believe they would support these three proposals.

We recognize that to some extent popular impressions of public sector pensions are based on incomplete and possibly faulty understandings of a complex situation. Most of these plans are contributory plans, for example, calling for larger than usual employee contributions. For many funds, it is difficult to establish appropriate assumptions about investment earnings. Frequently, costs arising from non-pension features of personnel policy are integrated into the plans. Most important, public sector occupational pension plans are only one component of total compensation packages, which, in aggregate, may be comparable to those of other employers, even if the pension component by itself appears richer. Employees and unions argue that they are paying fully, within their compensation packages, for the pension benefits they receive.

This is not the place to seek a full and definitive resolution of these complex matters. Moreover, work has been in progress for a number of years, at least at the federal level, to

deal with outstanding issues relating to the *Public Service Superannuation Act* and related plans. It has been delayed, in part, pending the outcome of the national debate on pension reform.

Nevertheless, it appears that several principles should serve as guidelines for future amendments to legislation and should be considered by governments, as employers, with all their plan members.

7.1 The Task Force concludes that the following principles should guide legislation governing public sector occupational pension plans:

- **Public sector occupational plans should be governed by the same general rules as other occupational pension plans. They should reflect a full and true costing of all promised benefits, and these costs should be fully disclosed to employees and to the public (as proposed in Recommendation 5.3, page 47).**

- **Pension plan costs should be assessed in the context of the total compensation package, and the principle of comparability should apply to the overall package, not to the pension plan by itself. The public sector should not lead the private sector in overall levels of total compensation.**

- **Taking into account their size and risk characteristics, public sector plans should meet funding standards consistent with those required of other large organizations.**

- **Public sector occupational pension plans should stand on their own feet — there should be no subsidy from general revenues to support the defined benefit package or individual features of it, such as automatic indexing.**

- **Without necessarily moving to external funding, the investment policy of public sector employer pension funds should be designed to achieve returns comparable to those of private plans. By eliminating any subsidy to government arising out of use of pension funds as sources of ready financing, lower employer pension costs than at present can be achieved.**

We emphasize that public sector pension plans are only a part of overall compensation packages, other parts of which are determined through collective bargaining. Nevertheless, we are concerned that public sector pension plans appear too rich or out of balance with the rest of the economy. We also recognize that cutting back indexing, for example — as often proposed by outside observers — is only one of several strategies for restoring balance if necessary. Indeed, if employees are fully aware of the contributory costs of a pension, and are willing to bargain for it and to pay contribution rates that meet those costs — without the need for employer contributions that are out of line as part of a total compensation package — then there is really nothing more to say. If, on the other hand, employees are unwilling to accept these full-cost contribution rates, then an appropriate method of offsetting these costs must be pursued. This could include reducing unit benefit levels, reducing the extent of subsidies for early retirement, limiting the degree of indexing, or otherwise scaling back the plan.

We have concluded that further work, governed by the five guidelines we proposed, is necessary. We commend the problem to the President of the Treasury Board for immediate action so far as occupational pension plans at the federal level are concerned.

Moreover, we would hope that provincial governments would follow this lead with respect to plans involving public servants in their employ or in provincial Crown corporations.

We also suggest that a similar review appears warranted for the pensions of MPs, Senators and judges.

One direct avenue is available to settle some of the concerns expressed about public sector occupational plans. That is simply to ensure that the comprehensive income tax limits that we recommend in Chapter 8 apply equally in future to all occupational pension plans, whether in the private or the public sector. With the exception of the question of external funding, it would then be easy for public sector occupational plans to meet all the requirements for registration under the *Income Tax Act* and to comply with all relevant provincial and federal pension benefits standards legislation. Our view is that it would be desirable for them to do so.

We do not, however, believe that any purpose is served by requiring that governments issue bonds merely so that their employer pension plans can hold them as assets; nor do we recommend that external funding be required. Indeed, given the size of some contributory public sector employer plans, there would be concerns about the influence or control that could be exercised over the affairs of some companies if the funds were required to be invested in shares of Canadian corporations.

7.2 The Task Force recommends that public sector occupational pension plans be required to amend their structures if necessary to comply with the relevant pension benefits standards legislation, with the exception of provisions requiring external funding.

7.3 The Task Force recommends that the terms and conditions of pensions for MPs, Senators and judges be reviewed.

CHAPTER 8

The Tax Treatment of Retirement Savings

A major factor that has influenced the evolution of Canada's pension system is the preferential treatment accorded retirement savings under the *Income Tax Act*. Retirement savings through contributions to registered employment-related pension plans and RRSPs are tax-deductible, and the interest earned on the savings or pension fund is tax-exempt. Pensions paid out of these plans are then fully taxable. This treatment results in substantial tax benefits when compared to other forms of private saving. The Green Paper estimated the value of this preferential tax treatment to be about $5 billion in 1982. This tax benefit accrues disproportionately to upper-middle and upper income taxpayers.

The Green Paper raised several issues regarding this preferential tax treatment. One was the disparity in access among people in otherwise similar situations. Two workers could be earning the same amount but, because of the circumstances of their employment, they could face very different contribution limits. The limits depend, for example, on whether they are self-employed, whether their employer is offering a money purchase or a defined benefit plan, whether the plan is contributory, and, if they are owner-managers of small businesses, the limits depend on the number of employees covered by a pension plan and whether the business is incorporated . The Green Paper indicated that annual contribution limits now range from $5,500 to as much as $30,000.

Another disparity relates to past service. Members of defined benefit pension plans can have tax-deductible contributions made by their employers on their behalf for retroactive improvements in pension benefits. However, the self-employed and those whose employers do not provide pension plans have to rely on RRSPs, and these offer no possibilities to pick up past service credits through extra tax-deductible contributions. More generally, there are many Canadians who have fluctuating incomes — the self-employed, proprietors of small businesses, and women who withdraw temporarily from the labour force to care for children. These people may not be able to save in some years but, in later years, may wish to catch up

in making provisions for retirement. The expected trends in work patterns over the coming decades will make these cases more common. As a result, there is a clear need for more flexible and responsive limits on access to tax-assisted retirement savings.

Many witnesses reinforced these concerns about disparities in the current contribution limits and the absence of flexibility, particularly for money purchase arrangements.

We understand that the Department of Finance is preparing a discussion paper setting out options to deal with these concerns. We also realize that this area involves highly technical tax policy and actuarial considerations. Developing practical, carefully-considered options to serve as the basis for public consultations on this subject is thus complex and time-consuming. It is certainly beyond the scope of this Task Force. Nevertheless, we have put forward a number of general recommendations that should guide the development of specific policy options.

8.1 The Task Force recommends that the limits on contributions to tax-assisted retirement savings plans be amended so that

(a) the same comprehensive limit applies regardless of the retirement savings vehicle or combination of vehicles used; and

(b) for workers with the same total earnings during their working years, the same comprehensive limit applies irrespective of differences in year-by-year earnings patterns.

In practice, the comprehensive limit might apply to contributions, to funds accumulated, to maximum pensions payable, or to some combination of these. Thus, no recommendation is made regarding the precise way in which the limit is to be implemented.

Just as there is a limit on the amount of the mandatory earnings-related public pension provided by governments through the C/QPP — 25% of earnings up to the average wage — we feel that there should be a reasonable limit on the maximum private pension that can be accrued with preferential tax treatment through other vehicles, particularly occupational pension plans, RRSPs, and RPAs. In our view, a maximum tax-assisted pension of one and one-half times the average wage (currently $33,000 per year) would be reasonable; this amount is over six times the maximum pension now payable under the C/QPP and would be in addition to OAS and C/QPP benefits. This maximum would apply to a pension starting at any age between 60 and 70.

We observe that an occupational pension providing 60% replacement of gross pre-retirement earnings yields essentially full net replacement. This 60% figure appears lower than the 70% found in many occupational pension plans. However, 60% is appropriate when account is taken of the fact that the pension is in addition to, rather than integrated with, C/QPP and OAS benefits; that special tax provisions like the age exemption are considered in computing net disposable income after retirement; and that pension contributions, work-related expenses, and income taxes are similarly considered before retirement.

The 60% gross replacement rate, when combined with a $33,000 maximum tax-assisted pension in current dollars, provides full income replacement, on a net basis, for pre-retirement earnings of up to about $55,000 per year. Fewer than 10% of men and 2% of

women have pre-retirement earnings higher than this at any point in their careers. This proposed comprehensive limit would represent no constraint on the remaining population. Thus, for all men but the top 10% of income earners and for all women except the top 2%, the opportunity to accumulate enough tax-assisted savings to maintain their pre-retirement living standards is not affected by the limits we propose. For the top income earners, the opportunity to accumulate further retirement savings remains, but no tax assistance would support the accumulation of assets yielding a retirement income in excess of $33,000 per year. This limit would correspond to a capital value in excess of $500,000; pension assets over that limit could only be accumulated by contributing unassisted or after-tax dollars. This limit seems adequate to provide reasonable coverage and reasonable incentives within the tax-assisted part of our retirement income system.

We recognize that this comprehensive limit is considerably more stringent than the current $60,000 annual maximum for defined benefit plans. On the other hand, it is about twice as high as the largest joint life/last survivor pension that could be purchased if maximum annual RRSP contributions of $5,500 were made for 35 years (assuming both the pension and the contribution limits were indexed).

We also recognize that a substantial number of existing registered pension plans may be paying or expect to pay pensions in excess of $33,000 per year, although these pensions will be paid to a relatively small number of individuals, mainly those with high incomes and long service. We do not believe it is wrong for individuals to earn or accumulate higher pensions, or that such pensions should be capped. Rather, the amount of tax assistance should be subject to more moderate limits. Still, significant adjustments would be required to bring existing pension plans into conformity with a more stringent maximum pension limit. Individuals would still be free to arrange separate supplementary coverage on a non-tax-assisted basis. This or similar proposals should thus be subject to thorough public consultation and should provide for a reasonable period for adjustment and phase-in.

Finally, any system of limits must be indexed so that it remains in balance over the long run. In this case, as with most other parts of the pension system, the appropriate index is some measure of average wages and salaries such as that proposed in Recommendation 2.1.

8.2 A majority of the Task Force recommends that

(a) the comprehensive maximum pension limit (applicable to pensions starting when the individual is anywhere between the ages of 60 and 70) be set at one and one-half times the average wage, or at a level where at most 90% of the paid labour force can save, on a tax-assisted basis, enough to achieve full maintenance of net living standards on retirement without running into the limit;

(b) if the value of pension accruals or accumulations of retirement savings in tax-assisted vehicles exceeds the maximum pension limit, the excess amount be subject to a tax equal to the amount of tax assistance already received;

(c) the comprehensive maximum pension limit be automatically indexed each year in line with the average wage and salary index proposed in Recommendation 2.1 (page 17) or a similar indicator; and

(d) implementation of any proposal for a comprehensive maximum pension limit be subject to a full process of consultation and allow substantial lead time for necessary adjustments to existing plans.

Current tax provisions allow contributions to be made to the RRSP of a spouse, but there is no particular incentive to do so. In our view, it would be beneficial to provide an additional incentive to make contributions to the new RPA vehicle on behalf of a spouse.

8.3 The Task Force recommends that contributions to a spousal RPA be eligible for the tax incentive even if these contributions, when combined with contributions to his or her own RPA, exceed the taxpayer's own comprehensive limit, provided they do so by no more than 15%. This percentage should be more than sufficient to cover the additional cost of a joint life/last survivor annuity over the cost of a straight life annuity.

This recommendation provides a direct incentive for taxpayers to make provisions for retirement income for a surviving spouse.

Defined benefit pension plans for owner-managers of small businesses ('significant shareholders') are now effectively prohibited. We see no reason why owner-managers should not be able to participate in the same range of retirement savings vehicles as other workers. We are also aware, however, that there was a serious problem of tax abuse during a brief period in 1980 when defined benefit plans of this type were allowed.

8.4 The Task Force recommends that small business owner-managers be allowed to set up significant shareholder plans, provided reasonable and effective comprehensive limits on tax-assisted retirement savings along the lines proposed in Recommendations 8.1 and 8.2 are in place.

Another issue raised by witnesses was the form of the tax assistance. For the same dollar of contribution to a registered pension plan or RRSP, the current tax system provides a larger benefit to individuals in higher tax brackets. Some witnesses found this inequitable. More important, the fact that the tax benefit is worth more to those with higher incomes means that its effectiveness in encouraging people to save for retirement is strongest in the upper income groups and much weaker in lower and middle income groups.

The data presented in the Green Paper show that if there is a concern about coverage, it is in the lower-middle income range. Existing public pension and safety net programs already provide close to full replacement incomes for lower income families. (This does not mean that the basic minimum income guarantees are adequate.) As well, we do not believe that governments need concern themselves with the adequacy of replacement incomes for those in upper income groups.

In this context, we are concerned that the current form of tax assistance does not target the incentives as well as it might. The alternative suggested by witnesses representing a variety of interests was to convert the tax deduction to a tax credit.

Table 8.1 illustrates the effect of moving to a 40% tax credit for a married taxpayer with two children at various levels of earnings.

Table 8.1

Level of Gross Earnings	Value of Incentive per Hundred Dollars of Contribution[1]	
	Current Tax deduction (1984)	A 40% Tax Credit
($)	($)	($)
10,000[2]	0	0
15,000	26.64	40.00
20,000	28.12	40.00
30,000	34.04	40.00
40,000	37.00	40.00
50,000	44.40	40.00
60,000	44.40	40.00
70,000	50.32	40.00

[1] This assumes a non-refundable tax credit, provincially cost-shared, where the taxpayer takes only the standard deductions and lives in Ontario.

[2] There would be no tax payable at this income level.

The value of the tax credit would be the same for all taxpayers — $40 per $100 of contribution. The value of the current tax deduction, on the other hand, increases as income increases. Taxpayers in the lower-middle income range would get more incentive from the tax credit than under the current system, for example, an extra $11.88 per $100 of contribution at the $20,000 earnings level. Higher income taxpayers — those earning above $45,000 — would have less incentive.

We recognize that this proposal would not fully adjust the system to one where each dollar of contribution receives the same tax benefit, irrespective of the individual's tax bracket. This is because the yield earned on the contributions would still be tax-exempt until withdrawn from the plan, and all monies taken out would be fully taxable. Nevertheless, redirecting the tax benefit in this way will have a positive effect on coverage in the lower-middle income ranges.

We are also aware that this change could have disruptive effects. Accruals of pension benefits that might otherwise be implicit in the proposed comprehensive limits, depending on the precise form they take, would have to be made explicit and treated as taxable benefits under the tax credit proposal.

For example, where benefit accruals are part of a non-contributory defined benefit plan, the employee never sees the employer's contributions and has never been taxed on them. For the tax credit to work, the portion of the pension benefit that is financed by employer contributions would have to be entered on the tax return as a source of income. However, the amount would be eligible for a 40% tax credit and would be subtracted from any tax owing by the employee. As shown in Table 8.1, this would leave most taxpayers better off as a result. Under our proposals for fuller disclosure of information to plan members, the amount of pension benefit accrual would have to be communicated to plan members annually. This could be done on a form that could then be attached to the tax return.

High-income taxpayers will be adversely affected. Depending where the tax credit is set, a substantial number of high-income taxpayers would experience an increase in tax liability.

To minimize the degree of disruption likely to follow introduction of the tax credit, and taking account of the fact that the matter did not arise in our hearings, our recommendation on this subject emphasizes consultation to establish the feasibility and acceptability of the measure and an adequate notice period. We believe that substituting a tax credit for the current tax deduction would serve to re-target tax incentives toward those in the lower-middle income range, thereby providing the means to meet one of our major concerns regarding coverage.

8.5 The Task Force recommends that

(a) the current tax deduction for contributions to tax-assisted retirement savings be replaced by a tax credit of about 40%; and

(b) introduction of the tax credit be preceded by full public consultation on the proposal and that it provide for an adequate notice period prior to implementation.

For many Canadians engaged in farming, the money received from the sale of the farm at retirement is, in effect, their pension plan. Consequently, the tax treatment of this sale is a matter of legitimate concern to farmers when they consider retirement planning. Agricultural groups that appeared before us requested changes in the tax laws governing the sale of farm assets. We did not have sufficient time or information to judge the merit of these requests but, given its importance to retirement income planning for so many Canadians, we recommend that the Minister of Finance take up this matter with representatives of farmers at an early date.

Several of our recommendations would substantially improve access to tax incentives for retirement savings by small businesses. We see no need to go beyond the proposals already made and burden the tax system with further incentives, such as greater than 100% deductibility of pension plan contributions by small businesses. Instead of adding a new incentive to counteract the other beneficial effects of an existing tax incentive (the small business deduction), it would be more cost effective to encourage employees of small businesses to participate in pension plans by granting them a tax credit for their contributions and those made on their behalf by employers, as we have proposed.

The recommendations in this chapter embody our conviction that the tax system should provide a fair structure within which reasonable individual decisions can be made. Incentives within the tax system should encourage savings for retirement income. But there is no need for tax assistance to encourage additions by high-income Canadians to retirement income substantially in excess of the average wage, whether they arise from defined benefit plans or contributions to RRSPs or RPAs.

CHAPTER 9

Coverage

Coverage was a central issue raised in the Green Paper. While most public sector employees are covered by pension plans or RRSPs, there are serious gaps in the coverage of private sector workers. The 1979 data, even excluding those in the paid labour force under age 25, show that there was no pension plan or RRSP coverage for

- 720,000 self-employed men and women,
- 920,000 men employed in the private sector earning between half and one and a half times the average wage (between about $11,000 and $33,000),
- 570,000 women working in the private sector earning less than $11,000, and 450,000 women earning between $11,000 and $22,000.

We received no evidence to contradict the findings of the Green Paper, though considerable differences of opinion emerged in interpreting the statistical evidence. Despite these conflicting interpretations, we judge — on the basis of our experience and our review of the background studies for the Green Paper — that coverage problems exist and must be addressed.

Representatives of the business community assured us that it is feasible to deal with these problems, and to achieve substantial extensions in coverage, through voluntary measures. Moreover, they emphasized that there are forces at work leading naturally to increasing coverage as the present system matures; evidence of this expansion will emerge as soon as present uncertainties relating to pension reform are resolved. The industry is ready with new ideas to promote broader and deeper pension coverage among employees in small and medium-sized enterprises, as well as in the market for individual retirement savings.

Our proposals offer a mix of recommendations that will create an environment hospitable to these efforts and incentives that will encourage a favourable reception of them. These should set the pension system firmly on the road to more adequate coverage.

We have proposed that the OAS be wage-indexed, securing for it a central role in the retirement system for the future.

We have proposed that participants in occupational pension plans be given a measure of protection against inflation.

We have recommended earlier vesting and mechanisms for effective portability. We have also recommended that part-time workers be given the option to join an occupational pension plan where one exists. All these measures should extend and broaden coverage for mobile workers, for those who move in and out of the labour force, and for those part-time workers who are now prevented from joining plans by existing arrangements.

We have been especially concerned about homemakers with little attachment to the paid labour force. They receive no C/QPP coverage and no occupational pension plan coverage other than a survivor benefit. (Moreover, in the case of occupational plans, the decision as to whether a surviving homemaker will receive a benefit lies with the contributing spouse alone.) For these reasons we have recommended a modest and targeted expansion of the C/QPP to provide homemaker pensions. We have also recommended that pension credits be split, that C/QPP survivor benefits be extended on a pro-rated basis in the event of marriage breakdown, and that survivor benefits be mandatory for employer-sponsored plans, unless both spouses choose otherwise.

We have also been concerned about private sector coverage for workers aged 25 to 64 who earn between half and one and a half times the average wage. We have proposed means to encourage broadening and deepening coverage for this group by redirecting existing tax incentives for private retirement savings. We have proposed a system of more flexible comprehensive lifetime limits to accommodate those with fluctuating earnings and to provide greater access to tax-assisted retirement savings for the self-employed and for those who work in small businesses. And we have proposed that those in the lower-middle income range be given greater incentives to participate in private retirement savings arrangements by means of a tax credit in place of the existing tax deduction.

All these measures will help to ensure greater fairness in the operations of the existing pension system. They also extend coverage directly to women outside the labour force and indirectly to lower-income workers within. They should go some way to achieving greater general coverage and higher income replacement rates.

We have considered whether it is necessary to go further, to establish through legislative means a mandatory expansion of coverage or an increase in replacement rates in either private or public pensions.

Some members believe strongly that an immediate move toward mandatory private pension coverage is necessary. They argue that, while the Task Force recommends many measures for improving coverage in existing plans, not to mandate would still leave employers without their own pension plans free not to provide coverage for their employees. They

believe that the incentives to the private sector that the Task Force has proposed will not provide the major impetus needed to overcome inertia among these employers. At the same time, these members acknowledge that it would be unreasonable to mandate immediately, and they do not want to impose an unfair burden on small employers whose size and financial situation make it impossible for them to institute plans. They therefore proposed the following: "That, subject to a three-year lead time, private sector employers of a certain size, or with a smaller number of employees but whose employees have an average income higher than the average industrial wage, be required to provide pension coverage for their employees and to pay at least 50% of that coverage."

These arguments were considered at length, but the majority of the Task Force was not willing to prejudge the response of the private sector in this way. In light of the assurances they were given and in recognition of the practical difficulties involved, a majority of the Task Force does not recommend mandatory expansion through occupational pension plans or other private means at this time.

Further, after extended consideration and debate, a majority of the Task Force believes that a general expansion of C/QPP replacement rates in present circumstances is not the solution to the specific problems of coverage cited earlier. In part, this represents a decision to give the private sector a further opportunity to demonstrate that coverage of adequate scope and depth can be achieved without recourse to a universal public plan. In part, it reflects a reluctance to make commitments now that would add significantly to the burden of non-wage labour costs carried by the Canadian economy. In part, it also reflects a feeling that, contrary to our parents' expectations, our children might not be significantly wealthier than we are, so that it is unfair to expand a program that will oblige them to carry a substantially heavier tax burden than we do now for the same benefits. Finally, this decision reflects the impression of a majority that overall expansion of the C/QPP at this time would not command general support.

Some members could not accept this decision. They are persuaded by the arguments of labour and most women's groups that an overall expansion of the C/QPP is the simplest way to solve coverage problems. All workers, part-time as well as full-time, and homemakers would benefit from such an increase. The pension would be fully and automatically indexed, fully portable and would be vested immediately. It could be introduced very quickly. They too were concerned about the cost of expanding the C/QPP and could not accept a doubling of benefits. However, they argued that a more modest increase in C/QPP benefits, from the current 25% to 35% of pre-retirement earnings, is both affordable and needed. They understand that such an increase would cost between 3 and 4% of payroll.

A majority of the Task Force expects that, in any case, the decision not to recommend increased coverage would be reconsidered in the normal flow of events. More concretely, the majority is of the view that if our recommendations do not lead to early evidence of dramatic improvement in the coverage problems we have identified, then either significant expansion of the C/QPP or mandatory expansion of private plans is likely to be irresistible. Moreover, we believe that these alternatives should be reconsidered in light of progress within a fixed period.

9.1 A majority of the Task Force recommends that, if the implementation of our recommendations directed toward improving the breadth and depth of pension

coverage has not brought sufficient improvement to the private sector within three years, the question of mandatory expansion of pension arrangements, either public or private, be formally referred to a parliamentary committee.

Our proposals relating to coverage place a good deal of responsibility on the individual to plan for his or her retirement. Such decisions cannot be made without more information than is now available. We therefore made specific recommendations regarding disclosure in Chapters 5 and 6. We also recommended that this type of information be available to spouses of plan members because they have an interest in plan benefits as well. Our recommendations that would allow spouses to waive their claims to pension benefits try to ensure that they would have adequate information and advice on which to base such a decision. It is important in these cases that those who provide the information do so as fully and as clearly possible.

This information is essential, but it is not all that is required. Witnesses told us repeatedly that Canadians have not been taught to plan for retirement, that they do not think about retirement until it is almost too late. Here we see a role for both government and employers. Together they must take on responsibility for making all Canadians aware of the need for retirement planning and for informing them of the benefits and incentives available to them — in short, for enabling them to make informed and responsible choices.

CHAPTER 10

Women and Pensions

Introduction

Women now over the age of 65, and who are alone because they are widowed, divorced or single, are likely to be poor. The only pensions for them are public pensions — OAS, the GIS, and perhaps a C/QPP pension if they were working when it was established, or a C/QPP survivor benefit if they are widows. The women's groups that testified before the Task Force emphasized that these facts are not accidental, that they are not the consequences of work histories that could just as easily have been the work histories of men.

To explain these facts, witnesses pointed to the psychological, social and institutional biases that still govern women's choices about how they lead their lives. They point to women's low earnings, to the continued existence of job ghettos — low-paying jobs at which mostly women work — and to the high proportion of women among part-time workers. They point to what they see as biases in the pension system: the earnings-related nature of the C/QPP, which ignores the work women do outside the paid labour force and offers low benefits to low income earners; the absence of private plans for lower income or part-time workers, a great number of whom are women; and the absence of private plan benefits for those who move from job to job and for the survivors of contributors, a great number of whom are also women. For all these reasons, women's groups have insisted that the problem of pensions is largely a women's problem, and that it must be treated from this point of view.

The Task Force accepts this claim. In coming to our conclusions we have tried to overcome the tendency to think in terms of a man's work history or career pattern. We have also tried to develop a context in which to approach the issues that are of special importance to women: coverage for women who have little attachment to the paid labour force and for lower income paid workers. We use this chapter to elaborate and explain our approach to the issues and to draw together the recommendations that are of particular benefit to women.

Patterns of work are changing. The most striking change in recent years has been the increased participation of women in the paid labour force. However, it is important not to seize on this change as providing an easy solution to the problem of women's pensions.

Society is just beginning to recognize the implications of the observation that women's work and the patterns of their working lives are not the same as those of men. Whatever else women might do, they are the caretakers of the family — managers of the home, those most involved in raising children, those most concerned with other family members. This will affect their participation in the paid labour force: they may leave for some years to raise children or to make a home for their husbands; they may work part of the time in the home and part outside; or a woman may decide that it is more beneficial to the family if she works only in the home. When women assume this role and make other choices influenced by our institutions and attitudes, it affects the paid work they do and, indeed, their ability to find work. Again, it is no accident that many women are in job ghettos or that most part-time workers are women.

We do not think that the role of women as homemakers will soon disappear. It may change, but it will remain, and it will continue to impose constraints on the ability of women to enter the paid labour force and to earn the wage of someone who is not also a homemaker. This is why the problem of pensions for women is not simply a problem of ensuring better pensions for low income earners in the labour force. It is a problem of acknowledging and adequately providing for the work women do, both inside and outside the labour force, and of identifying the institutions and arrangements, including pension arrangements, that must be changed in order to make this possible.

Women in the Paid Labour Force

Women in the paid labour force have few opportunities to acquire adequate pensions. They earn low wages. For a variety of reasons, employers do not provide them with private pension plans: they claim they cannot afford them; they believe that women are not interested in pensions because they work part time, or that they work only to provide the family with 'non-essential' income; or they simply do not bother.

Similarly, and again for a variety of reasons, many women tend to move in and out of the labour force and from job to job. As a result, even when they do belong to a pension plan, they may leave the plan before they become entitled to benefits. Women who participate in defined contribution plans also suffer the consequences of their longevity, because they receive benefits that are lower than those received by men with similar earnings histories.

Our recommendations for improving private plans address a number of these problems. We proposed, for example, that all plan benefits be indexed to some extent. We recommended that all regular part-time workers, the great majority of whom are women, be given pension plan coverage wherever there is a plan in place. We recommended the use of undifferentiated mortality tables to determine benefits in defined contribution plans. Our proposal for earlier vesting of contributions will ultimately resolve the difficulties arising from mobility.

Recommendations 3.20 and 3.21 — that the general drop-out provision in the C/QPP be extended and that the child-rearing provision be retained — are of great importance to women who work outside the home. They recognize the effect that child-rearing may have on the ability of women to re-enter the labour force, and will benefit women whose work history is interrupted for other reasons.

The objection that many women may raise is that we have not ensured that coverage is extended far enough to benefit women significantly. The majority of the Task Force has not recommended that C/QPP benefits be increased, as most women's groups have asked, nor has the majority proposed that occupational pension plan coverage be extended to all workers by legislation. We have already explained why we adopted this position. However, we would point out again that although we have not recommended the use of legislation to guarantee greater protection for lower-middle income workers, we have not ignored them. Our proposals for restructured tax incentives will provide significant encouragement for them to provide themselves with pension coverage.

As necessary and as beneficial as these recommendations are, we acknowledge the obvious: that those with low pay will be those with small pensions. We are aware that pension reform by itself is not going to change this fact. The obvious reply is that we as a society must make a serious attempt to remove the biases that determine women's choices of work, and we must find ways of ensuring that women receive equal pay for work of equal value. Otherwise, pension reform cannot be expected to do more for women in the paid labour force than to relieve their poverty.

Homemakers

Pension reform cannot ignore the issue of how to provide for homemakers — and it must be understood that homemakers include not only those with little attachment to the paid labour force but also those with some or full attachment.

In listening to the groups that testified on this issue, we singled out three assumptions underlying most of the arguments of those who support the concept of homemaker pensions. We accept these assumptions as the basis for our own recommendations. They are as follows:

- Those who care for others do work that entitles them to a pension in their own right.
- From the point of view of pension reform, those homemakers in greatest need are those with little attachment to the labour force, because they have no opportunity to receive any pension of their own apart from OAS and the GIS.
- Marriage is a partnership of equals. It creates obligations on each spouse to provide for the needs of the other to the extent of his or her ability to do so. It also creates claims; each spouse has claims on the resources, both financial and otherwise, of the family unit. In particular, marriage creates obligations to provide for both partners during their retirement years.

These principles underlie our recommendations for credit-splitting in public and private plans. Our proposals would strengthen the homemaker's claim to a share of the family's

pension interest on marriage breakdown (without destroying her ability to choose to make other arrangements for her future). It would also give a homemaker whose marriage continues a pension in her own name when she reaches age 65.

The principles also explain our proposals concerning survivor benefits in public and private plans and retirement savings plans. We have strengthened the claim to a survivor benefit in private plans. We have proposed tax incentives to encourage contributors to Registered Pension Accounts to provide for their spouses.

We do not believe that preserving survivor benefits necessarily reinforces outmoded attitudes about dependence. The benefit simply acknowledges the family's responsibility to the surviving spouse, whether homemaker, wage-earner or both, and the concomitant claim of the homemaker to such a benefit.

We recognize the argument that survivor benefits retain traces of earlier attitudes toward marriage. For this reason we proposed that in the C/QPP they be extended, on a prorated basis, to those who are divorced, and that in both the C/QPP and private plans they not terminate on remarriage. It should also be noted that as result of automatic credit-splitting when the youngest spouse reaches 65, C/QPP benefits decline at first death for both the wage-earning and the homemaking spouse. Under current C/QPP provisions, they decline when the wage-earner dies, but not when the homemaker dies.

The three principles also underlie our recommendation for a C/QPP homemaker pension. We heard a great deal of testimony on this issue. We understand the arguments of the Canadian Labour Congress, some women's groups, and in the Green Paper, that some or perhaps most homemakers would receive a C/QPP pension in their own name by virtue of being survivors or as a consequence of credit-splitting, particularly if combined with an expansion of the C/QPP as some have also proposed. In our view, however, credit-splitting without significant C/QPP expansion would not provide an adequate pension. Single parents would not benefit from survivor pensions or credit-splitting. Moreover, as our first principle indicates, we would like to see benefits directly linked to homemaking as work that is acknowledged as valuable by those who benefit from it.

We are aware of other objections to a C/QPP homemaker pension. It is argued that its introduction creates inequities between women who do not work outside the home and single workers or two-income couples. It does so, it is claimed, because the income replacement ratio of a single-income couple after retirement would be further increased in relation to that of a single wage earner or a two-income couple, and because the single earner and at least one member of the two-income couple may well be homemakers themselves, although they receive no benefit because of it.

While recognizing the merits of this view, we do not believe that women would find the comparisons inequitable or unacceptable. A similar inequity exists in the plan now: single women with low incomes and two-income couples subsidize the survivors of high income earners.

Moreover, by targeting the homemaker pension as we propose, we do not ignore the contribution of homemakers who are also in the paid labour force. The fact that these homemakers have two jobs is already publicly acknowledged through the tax deduction for child

care expenses. We recommend a C/QPP benefit top-up for all homemakers who earn less than half the yearly maximum pensionable earnings. We recognize the claim of all homemakers, as partners in the family endeavour, to pension assets.

Perhaps the most important objection to answer is the challenge of financing the homemaker pension. The argument is that it is not possible to introduce a homemaker benefit, which has no relation to earnings, into a scheme where contributions are related to earnings, and to ensure that the pension is 'paid for', wherever possible, by those who benefit from the homemaker's services, without imposing impossibly high costs on lower income earners, on the system or on both.

By proposing a restructuring of C/QPP contribution rates to create a family rate, we have overcome this objection. The bulk of the cost is borne by those who benefit — the families themselves. Low income earners are subsidized, but the burden on the system is not heavy.

Furthermore, most of those who will be paying additional contributions in respect of their homemaker spouses already benefit from the income tax exemption for spouses, an exemption worth over $1.3 billion per year.

Before ending this discussion, it is important to note that we have given careful consideration to the possibility of recommending a 'mandatory' fully-funded homemaker pension outside the C/QPP. The proposal we considered was as follows:

- For a family to claim the married exemption for the spouse working in the home or for a single parent to claim the equivalent to married exemption, evidence would have to be attached to the tax form of a contribution of at least $300 to a locked-in retirement income plan in the name of the spouse or single parent, provided that spouse or single parent was between the ages of 20 and 64.

- An income-tested retirement savings tax credit would be available to all husband/wife families and all single parents. The credit would be $300 for households with gross family incomes of less than $15,000 and would be reduced by $30 for each $1,000 of income above $15,000 until it declined to zero at gross family incomes of $25,000. The credit would be available only for deposits to a locked-in retirement income plan in the name of the lower-earning spouse or single parent. Gross income would be defined as the total income line on the tax form.

- The tax credit and income levels would be wage-indexed each year on the same basis as the OAS/GIS system the Task Force recommended in Chapter 2.

- Only contributions in excess of the minimum $300 would be eligible for additional tax assistance on the higher income-earning spouse's tax form.

- The tax credit could be claimed only by those on whose behalf contributions, not exceeding $300 in total, to retirement income plans (RPPs, RPAs) had been made in the taxation year. Where such contributions were less than $300, and the person was otherwise eligible, the retirement income tax credit would make up the difference.

For example, in a typical province, the 1982 tax saving for the married exemption was $874.60 for a childless couple with a gross income of $15,000. It was $920.50 for those with incomes of $20,000 and to $1,066.90 for those with incomes of $25,000. With the tax credit, the mandatory coverage for the homemaker would cost nothing for those with incomes up to $15,000. It would cost 16.3% of the existing tax saving at $20,000 and 28.1% of the tax saving at $25,000.

We rejected this proposal, despite our inclination not to expand the C/QPP. We did so for a number of reasons. The benefit would have been small, roughly $900 per year in 1983 dollars. Women entering the plan now after age 55 would receive a fraction of that sum, because it would be a fully-funded money purchase plan. Only those entering the plan at age 30 or below would receive the full benefit. Because we could think of no satisfactory alternative for women entering the plan in mid-stream, and we did not believe that homemakers should wait another 35 years for the pension system to recognize the value of their labour, we recommended a homemaker pension under the CPP.

Conclusion

A major portion of our recommendations is directed toward the particular concerns of women. These concerns pervade the Canadian pension system. Some of our recommendations, like the homemaker pension, confront directly the particular problems of one major group of women. Other proposals, such as two-year vesting, while not directed at women explicitly, will be of greater importance to them.

More specifically, the recommendations that are of particular importance to women are as follows:

- the special GIS increase of up to $102 per month;
- securing the role of OAS in the future;
- extending the Spouse's Allowance program;
- introduction of a C/QPP homemaker pension with an immediate benefit of $129 per month;
- mandatory C/QPP credit-splitting on retirement and marriage breakdown;
- improved C/QPP post-retirement survivor benefits, including a pro-rated survivor pension in cases of marriage breakdown;
- removal of termination of survivor pensions on remarriage, both in the C/QPP and in occupational pension plans;
- extension of the general drop-out provision from 15% to 25% of the years with lowest earnings;
- full disclosure of occupational pension plan entitlements to spouses of plan members;

- requiring a minimum degree of inflation protection in occupational pension plans;
- vesting after two years of service, regardless of age;
- full portability of vested pension benefits by means of the new RPA vehicle;
- all occupational pensions to be paid as joint life and last survivor annuities declining to no less than 60% on first death, unless both spouses agree otherwise;
- at least minimum survivor benefits in all occupational pension plans in case of death prior to retirement;
- mandatory extension of coverage under existing occupational pension plans to regular part-time workers;
- prohibition of sex-differentiated mortality tables for computing pension benefits;
- more flexible limits on tax assistance for retirement savings;
- special incentives for spousal RPAs; and
- a tax credit to replace the current tax deduction for retirement savings.

Implementation of this package of proposals will be a major step toward meeting the pension needs of Canadian women and toward fashioning a retirement income system that conforms with the realities of women's working lives.

CHAPTER 11

The Cost of the Proposals

All proposals for pension reform should be recommended only in full knowledge of their costs. In this chapter, to the extent possible, we have drawn together the costs of our major proposals.

Public Pensions

Wage Indexing

In Chapter 2, the main recommendation with cost implications is the proposal to shift the basis for indexing OAS and GIS benefits, elements of the C/QPP, and pension-related limits in the income tax system to a new index reflecting growth in per capita labour income. This proposal has no immediate costs. Over time, however, it can be expected to result in higher costs for these programs and for pension-related tax expenditures. In some years, though, costs may be lower than they would be under existing indexing arrangements. These will be years of economic weakness — periods of high unemployment, for example. Thus, while the cost of the measures covered by this proposal will likely go up in the long term, higher costs will emerge only in periods when the economy is relatively buoyant.

Guaranteed Income Supplement

In Chapter 3, a majority of the Task Force proposed that the GIS level for single elderly individuals be increased in a targeted manner by up to $102 per month immediately. The cost to the federal government of this proposal would be about $350 million per year if the increase applied as of January 1, 1984, and if no account is taken of the increase in C/QPP benefits proposed. It has not been possible to analyze the interaction of these two proposals.

The GIS increase might reasonably be expected to lead some provinces to reassess their own income-tested transfers to the elderly. Provincial top-up programs currently involve budgetary outlays in excess of $200 million annually, while more general provincial programs directed to the elderly involve outlays of over $500 million. We urge that these monies, if redeployed by provincial governments, continue to be directed toward the needy elderly or toward those between the ages of 55 and 64. It is appropriate to extend the reach of the pension system partly in this direction, because those under the age of 55 have a better chance of obtaining paid employment.

Spouse's Allowance

We proposed that eligibility under the Spouse's Allowance program be extended to all widows and widowers between the ages of 60 and 64. The cost to the federal government of this proposal is about $150 million.

C/QPP Homemaker Pension

We estimate that the homemaker pension proposal will increase long-term benefit payments by the equivalent of about 1.2 to 1.5% of covered earnings. However, from two-thirds to three-quarters of these additional costs will be borne directly by the spouses of homemakers. Thus, the long-term cost of this proposal for C/QPP contributors generally is estimated at about 0.3 to 0.5 percentage points of payroll.

We have also proposed that the homemaker pension benefit be phased in quickly and granted retroactively on a partial basis to all Canadians who have reached the age of 65 since 1966. It is estimated that the immediate effect on the C/QPP of treating all those who reached the age of 65 since 1966 as if they had earnings equal to one-third of the YMPE would be to raise payouts by roughly $900 million.

At the same time, our proposal for financing the homemaker pension is an immediate increase in the contribution rate of 0.3% of pensionable earnings (from 3.6% to 3.9%) plus contributions by the homemaker's spouse on the amount of imputed earnings at the new 3.9% contribution rate, except where the homemaker's spouse has low earnings. These financing proposals are intended to ensure that the current working age generation is faced almost immediately with the full cost of the benefit improvement. This would result in an immediate increase in payroll tax revenues of about $900 million.

The fact that the cash outflow from the retroactive benefit increase is equal to the cash inflow from our proposed financing mechanism is intentional. This is to maintain C/QPP financing on an essentially pay-as-you-go basis. Indeed, if our estimates are incorrect, the size of the retroactive benefit enrichment and/or the immediate payroll tax increase should be adjusted to maintain pay-as-you-go financing.

This transfer through the C/QPP will benefit many people now receiving full or partial GIS benefits, including those who would benefit from our proposal for a targeted increase in the GIS of up to $102 per month. Thus, GIS costs, as well as the costs of provincial top-ups, will be lowered. At the same time, the tax deductibility of C/QPP contributions will lower

federal and provincial income tax revenues by more than the revenue gain from taxing the new C/QPP benefits going to the elderly, because the elderly tend to be in lower tax brackets than those of working age.

Other C/QPP Proposals

We also recommended that the C/QPP be amended to provide credit-splitting, a reduced basic survivor benefit, a new pro-rated survivor benefit in the event of marriage breakdown, the continuation of survivor benefits on remarriage, a relaxed cap on combined retirement and survivor pensions, and an increased general drop-out provision combined with a restructured child-rearing drop-out provision. We estimate that these proposals have a long-run cost of about 0.5% of contributory earnings. The effect of these proposals on benefit payouts will likely be fairly rapid, assuming they are applied to existing as well as future C/QPP credits. The corresponding effect on payroll tax rates will depend on the precise details of the contribution rate schedule agreed to by the federal and provincial governments.

The proposed three-year catch-up of the YMPE and flexibility in the age at which C/QPP (and possibly OAS) benefits can start (on an actuarially equivalent basis) have no effect on long-run costs.

C/QPP Financing

The Task Force made two main proposals regarding C/QPP financing, one for the current C/QPP structure and the other for possible benefit enrichments. Neither of these proposals affects the ultimate costs of C/QPP benefits. Rather, they affect the form and timing of payments. Within the range of partially funded approaches we propose, all of which are close to pay-as-you-go funding, somewhat lower contribution rates imply more drawing on the interest earnings and possibly on the capital of the fund, thus increasing provincial cash requirements. (The situation of the QPP is somewhat different because not all of the fund is invested in Quebec government bonds.) In turn, the provinces can either raise taxes, lower expenditures or increase their external borrowing. These alternative financing proposals will affect consumers and taxpayers differently, and in ways that are difficult to analyze.

Occupational Pension Plans

The proposals for occupational pension plans in Chapters 5 and 6 (contractual updating, earlier vesting, and so on) are largely similar to those put forward in the Green Paper, and hence similar to those analyzed in the Cost Study prepared by William M. Mercer Ltd. on behalf of the Business Committee on Pension Policy. The main area of difference is in the minimum degree of indexing.

The Green Paper proposal was for contractual updating based on the 'guide rate' minus 3.5%. Using the 8% average long-term guide rate assumed in the BCPP Cost Study, the effective degree of indexing proposed in the Green Paper would be 4.5% per year. We have proposed a different method of contractual updating; this is the amount by which the increase in the CPI exceeds 2.5% per year, subject to two caps intended to reflect the economy's ability

to pay and the plan sponsor's financial ability to pay. Using the BCPP Cost Study assumption that the long-run rate of annual increase in the CPI will be 6%, the degree of updating resulting from our proposal would be 3.5% per year.

This ignores the caps based on financial and economic ability to pay. Depending on the definition of the caps, they might be expected, on average, to reduce the required amount of updating by 0.5% per year. This figure depends on future volatility in inflation and unemployment rates, factors that are essentially unpredictable.

Most of the costs of the Green Paper proposals for occupational pension plans relate to indexing. Thus, a rough but reasonable method for estimating the cost of our package of reforms is to take a fraction of the costs derived in the BCPP Cost Study, with that fraction being the portion of the Green Paper indexing proposal represented by our proposal.

The Green Paper and the BCPP Cost Study both used the same two groups of representative pension plans as the basis for cost analyses. In one group, no ad hoc updating was assumed while in the other, ad hoc updating equivalent on average to indexing of 40% of CPI increases was assumed. These two indexing assumptions represent poles between which most private sector plans lie in practice. Given that these cases represent the status quo, the proposal to require a minimum degree of contractual updating equal to the CPI increase minus 2.5% per year would result in cost increases of 52% and 78% of those estimated in the BCPP Cost Study for the Green Paper proposals for plans granting ad hoc increases averaging 40% of CPI increases and for those granting no ad hoc increases respectively (still ignoring the effects of the financial and economic ability to pay caps).

Thus, using the Business Committee on Pension Policy costing methodology, the long-run cost increases implied by our reform proposals for private sector occupational pension plans are as set out in Table 11.1. Overall, these proposals might result in aggregate cost increases of $1 to 1.5 billion. If these costs were borne by plan sponsors or consumers rather than by employees, there would be corresponding federal and provincial income tax revenue losses of about $200 to $300 million.

Income Tax Changes

RPAs and RRSPs

By themselves, the proposals to introduce RPAs and to phase out existing RRSPs may reduce somewhat the revenue costs of these tax incentives. While RPAs should prove attractive because of their convenience and administrative simplicity, the fact that contributions will be locked in may well act as a modest discouragement.

When combined with the portability and earlier vesting proposals, the likelihood is that RPAs will grow to represent substantial amounts of retirement savings. However, these savings will largely represent outflows from registered pension plans; estimates of the potential increased flow of contributions into these plans were presented above.

Table 11.1
Pre- and Post-Reform Costs for Private Sector Pension Plans
(% of payroll)

	Money Purchase	Flat Benefit	Career Average	Final or Best Average: Contributory	Final or Best Average: Non-Contributory
1. Pre-Reform Costs					
(a) No Ad Hoc Increases[1]	7.6	2.0	5.5	6.1	3.9
(b) Ad Hoc Increases Averaging 40% of CPI Increases[2]	7.6	2.4	6.2	6.9	4.6
2. Post-Reform Costs[3]	8.0	3.3	7.7	8.6	6.1
3. Cost Increases					
(a) No Ad Hoc Increases Pre-Reform (line 2 minus line 1.a)	0.4	1.3	2.2	2.5	2.2
(b) Ad Hoc Increases Averaging 40% of CPI Increases Pre-Reform (line 2 minus 1.b)	0.4	0.9	1.5	1.7	1.5

Notes: [1] First line of Table II, BCPP Cost Study.

[2] First line of Table I, BCPP Cost Study.

[3] Derived from average of 52% of cost increases attributable to mandated inflation adjustments in Table I and 78% of corresponding cost increases in Table II, BCPP Cost Study.

Comprehensive Limits

The comprehensive limit we proposed (1.5 times the average wage) for the maximum pension eligible for tax assistance will be more generous for some, more stringent for others. It has not been possible for us to estimate whether this proposal would, on balance, result in any net revenue costs.

Tax Credit

It is difficult to estimate the net revenue effect of our proposal to shift the form of the incentive for retirement savings from a tax deduction to a tax credit at a rate of 40%. This will depend in part on the method to be used to determine the amount of pension accrued each year by an employee in a defined benefit plan. Costs will also depend significantly on the extent to which the credit is effective in encouraging additional coverage of people in the lower-middle income ranges, which is our objective. They will also depend on the amounts by which upper income taxpayers might cut back on their tax-assisted retirement savings at the same time.

A preliminary analysis suggests that a 40% tax credit might result in 75 to 80% of those affected by the change being better off, with little or no net effects on federal or provincial revenues, if the incentive effects of the proposals are ignored. Many pension plan members and RRSP contributors (those whose marginal tax rate is close to 40%) would be relatively

unaffected. In aggregate, those who would gain from the switch might gain by at least $300 to 400 million.

Summary

In the short run, the overall effect of our proposals would likely be a net increase in costs to the federal government on the order of $500 million. This would result from the direct expenditure increases for the GIS and Spouse's Allowance, plus the amount of forgone income tax revenue from increased C/QPP contributions and additional contributions by plan sponsors to provide a degree of inflation protection in occupational pension plans, and any net revenue costs that might emerge from the move to comprehensive limits and tax credits. These revenue costs would be partially offset by reduced GIS costs and increased income tax revenues arising from the immediate increase in C/QPP benefits, and reduced revenue costs for RPAs to the extent that the locking-in feature acts as a disincentive.

Provincial governments would experience increased income tax revenue costs from increases in C/QPP and occupational pension plan contributions, possible net revenue costs from the combined effects of locking in, comprehensive limits, and the switch to a tax credit. They could realize savings to the extent that the special GIS top-up overlaps their own top-up programs and that the latter are reduced by the immediate increases in C/QPP benefits.

The current elderly will be better off by over $1 billion annually — the amount of the immediate C/QPP benefit increases, plus some of the initial cost of the proposed GIS top-up, plus the extension of the Spouse's Allowance less income taxes and reductions in current GIS and provincial top-up costs.

The current working age generation will be paying at least $900 million more in annual C/QPP contributions, and some share of the increased costs of occupational pension plans arising from our reform proposals, as well as increased contributions induced by the restructured tax incentives. This is partially offset by the lower income taxes resulting from the deductibility of C/QPP contributions, and any net revenue costs from the package of income tax changes.

The increase in public pension benefits that those now of working age can expect when they become elderly is not out of line with the additional public pension benefits (GIS top-up, improved Spouse's Allowance and retroactive homemaker pension) that will accrue to the current elderly. This is, of course, a difficult calculation to make, but it does mean that our reform proposals are consistent with the principle of intergenerational equity set out in Chapter 2.

As a final caveat, the figures in this summary are very rough estimates. A comprehensive analysis of the economic effects of our proposals is beyond the capacity of this Task Force. We expect and trust that as the next steps toward pension reform are taken, such an analysis will be forthcoming.

CHAPTER 12

Jurisdictional Issues

The Canadian Bar Association (Ontario) observed in its brief to the Task Force that there is considerable overlap in jurisdiction with respect to pensions:

> Employer-sponsored pension plans are matters of provincial jurisdiction as property and civil rights in the province. Employer-sponsored pension plans for federal civil servants and employees of federally regulated undertakings are governed by federal legislation.
>
> Aside from pension benefits legislation, considerable regulation is effected by the federal government through the Department of National Revenue (Revenue Canada). The *Income Tax Act* provides for registration of pension plans, and contributions to registered pension plans are tax deductible up to prescribed limits.

Throughout this report, we have attempted to keep in mind the fact of provincial responsibility for regulating registered pension plans, as well as the complexities of shared responsibilities for the C/QPP and for pension-related programs falling under the Canada Assistance Plan.

Where occupational pension plans are concerned, the Task Force can only recommend legislation to amend the federal *Pension Benefits Standards Act*. But we hope that provincial governments will follow suit.

More strongly, we would emphasize the importance of early action by the governments of British Columbia, New Brunswick, Prince Edward Island and Newfoundland to introduce uniform pension benefits standards legislation, and of concerted action through the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities to maintain substantial uniformity of standards and regulatory practice. The problem of uniformity across the country was emphasized by a number of witnesses; it is also of importance to employers operating in several jurisdictions and to employees wishing to preserve mobility across provincial boundaries.

The goal of uniform rules regulating pensions across Canada first found legislative expression in a pension benefits law introduced by the government of Ontario in 1963; it later provided a model for legislation by five other provincial legislatures and the Parliament of Canada. In light of their experience, a number of provinces have recently rewritten or amended their pension benefits standards legislation. While there has been good reason for them to do so, the inevitable result has been a lack of uniformity that should be resolved as soon as practicable.

Although this Task Force will not be involved in the federal-provincial negotiations to follow, we emphasize the importance of avoiding balkanization or competition among provincial governments in amendments to pension benefits standards legislation. We urge the federal government to ensure that its actions promote uniformity wherever possible.

We are also at a crossroads with respect to C/QPP contribution rates. Provincial governments are urging increases in these rates. The amendments to the C/QPP proposed in this report entail further increases in contribution rates. The Task Force would urge the federal government to ensure that consultations with provincial governments on possible amendments to the *Canada Pension Plan Act* involve discussion on the amendments we recommend with respect to occupational pension plans and on how those of our recommendations that are acceptable to the provinces can be implemented.

Some non-uniformity exists between the CPP and the QPP, particularly with respect to disability pensions and early retirement. We understand that proposals to deal with the former are contained in the federal-provincial working draft referred to in Chapter 3; on the latter, we note that our recommendations relating to more flexible retirement pensions would move the CPP toward harmony with the QPP.

The Task Force wishes to make clear its perspective on those of its recommendations that have clear implications for matters falling under provincial jurisdiction. As far as occupational plans are concerned, we recommend amendments to the federal *Pension Benefits Standards Act* to incorporate our proposals so that the federal government might lead by example.

We also recommend changes to the *Income Tax Act* to use existing incentives in a more focused way to promote a discretionary expansion of voluntary coverage in plans providing retirement income. While such plans are regulated by the provinces, we believe that this is a legitimate use of the federal tax power. Nor do the specific measures seem to give rise to adverse practical consequences.

In concluding this brief discussion of jurisdictional matters, we would again emphasize the importance of achieving substantial uniformity in pension benefits legislation across all federal and provincial jurisdictions; of maintaining full consistency between CPP and QPP provisions; and of achieving full harmonization between integrated provincial and federal retirement income programs and other programs offering support to the elderly. A federal-provincial conference of senior officials with responsibility for pension policy may well be the best means of serving these purposes.

12.1 The Task Force urges provincial and territorial governments and the federal government to co-operate in the development and maintenance of a nationally uniform regulatory framework for occupational pension plans.

CHAPTER 13

Conclusion

Order of Reference

Our order of reference from the House of Commons directed us to examine and report on proposals for reforming the Canadian retirement income system, with particular reference to several specific issues. Our recommendations and conclusions pertaining to these issues are as follows:

- On the method of **inflation protection** proposed for occupational pension plans, the Task Force has concluded that the CAPSA proposal in the Green Paper is not generally acceptable as a mandatory uniform method for all registered pension plans. In its place the Task Force has recommended a limited procedure, without retroactive effect, to serve as a minimum standard. We believe this procedure will prove broadly acceptable and will not cause substantial disruptions in existing pension arrangements. We recommend that the federal government initiate consultations with the provinces so that provincial regulatory authorities can incorporate this feature uniformly.

- In the matter of **survivor benefits** under the C/QPP, the Task Force has recommended measures that would implement, in essential respects, the Green Paper proposals. The increases in post-retirement survivor benefits we propose are lower than those proposed in the Green Paper because the Task Force has also recommended a homemaker pension. In addition, the Task Force has recommended introducing a pro-rated survivor benefit.

- A majority of the Task Force has concluded that no substantial **expansion of mandatory pension arrangements** is warranted at this time. We have, however, proposed an immediate expansion in C/QPP coverage through a homemaker pension

designed to help overcome the special problems facing women. Other Task Force proposals are designed to achieve earlier vesting, to improve coverage of part-time workers, and to provide for greater incentives to individual retirement savings. Finally, the Task Force has recommended a review, within three years, of the need for further mandatory measures in light of progress achieved by that time.

- The Task Force has recommended that the **financing of the C/QPP** continue to be on close to a pay-as-you-go basis, with a modest contingency fund.

- The Task Force has endorsed the measures recommended in the Green Paper to overcome the **special problems facing women** under the current private pension system. In addition, the Task Force has recommended introduction of a C/QPP **homemaker pension** funded largely through mandatory contributions by the family benefiting from the homemaker's services.

Fairness and Accessibility

Because debate on pension reform must be set in the broader context of social policy, our discussion has raised fundamental questions about social values. In writing a report that reflects the views we heard across Canada, we have found that Canadians have more fundamental values in common than party affiliations might suggest.

On fundamental issues, Canada is a community with an underlying harmony of values where solidarity outweighs selfish individualism.

Canadians do not turn on each other when times get tough. Rather, they are part of a community that pulls together in the face of economic adversity. In the present mood of uncertainty, and in an era of restraint, this is a message that must be spread more widely.

We acknowledge that restraint and fiscal responsibility are necessary. But we reject the claim that this leaves no scope for action to improve the retirement income system significantly. In short, we reject restraint as an end in itself; instead we see it as a means to an end. We propose to shape and structure fiscal responsibility to meet the constraints and the dictates of social justice and moral obligation. We believe that Canadians are prepared to make these adjustments.

If we have been able to develop a promising direction for pension reform, it is as a result of a process of consultation with the people of Canada. Our approach is not that of the Green Paper, nor is it the approach of any one witness we heard. We have tried to find common goals that Canadians will support and to arrive at a reasonable compromise on measures to achieve those goals. The measures we propose respond to recession and restraint by sharing growing burdens fairly, not by shifting them toward those least able to resist.

The Task Force faced two fundamental problems: the absence of coverage for low and middle income workers (most of whom are not represented by unions) and the absence of coverage for women not in the labour force. A majority of the Task Force has concluded that the best way to achieve extended coverage for these groups is through specific measures, not through general mandatory expansion.

Thus our report is based on a set of specific and limited concrete proposals that entail no abrupt or revolutionary effects and contain no hint of retroactive change. We are relying on reform in voluntary and private retirement income arrangements rather than on large expansions of public programs.

Our approach secures the role of OAS as a universal base, increases the GIS to bring all the elderly population closer to an acceptable level of basic income, relies on tax-assisted saving along with the present C/QPP to maintain basic living standards, removes tax assistance from those with private pension incomes more than one and one-half times the average wage, and enriches benefits for women and enhances their ability to provide for their retirement. This redistribution will result in a fairer, more accessible system that offers every Canadian the opportunity to plan for a decent and secure retirement.

The debate on pension reform has gone on long enough. There are no easy answers. But we believe that our proposals meet the needs of Canadians for a sound and secure retirement income system and provide the basis for immediate action.

Summary of Recommendations

Chapter 1 Introduction

There are no recommendations in this chapter.

Chapter 2 Pensions as Transfers Between Generations

2.1 The Task Force recommends that the Chief Statistician be asked to develop a suitable wage or economic ability to pay index, possibly along the lines of the Average Wages and Salaries index, to be published regularly by Statistics Canada without revisions, and to be used to adjust benefit levels and program elements under OAS, the GIS and the C/QPP, as well as to index the comprehensive income tax limits specified in Recommendation 8.2 (page 65). (p. 17 in the text of the Report)

2.2 The Task Force recommends that the Minister of Finance table in the House of Commons every five years, in conjunction with the regular review of CPP contribution rates proposed in Recommendation 4.1 (page 41), a comprehensive set of cost projections for the public pension system (and other major programs such as health care that represent significant transfers of resources to the elderly) in order to promote public debate about the extent and sustainability of current commitments. (p. 19)

Chapter 3 Public Pensions

3.1 A majority of the Task Force* recommends a special GIS top-up of up to $102 per month for single elderly individuals. This top-up combined with the existing GIS

* The term 'majority' has been used where at least one member other than Mr. Miller (whose statement of dissent is appended) disagreed.

would be reduced by one dollar for every dollar of income other than income from OAS and GIS (see Table 3.1, page 23, for examples). This would cost about $350 million per year in 1984 dollars and would bring the income guarantee for single elderly people up to two-thirds of the present guarantee level for couples over the age of 65. (p. 24)

3.2 The changes to the GIS proposed in Recommendation 3.1 should be introduced immediately by the federal government. Discussions with the provinces should be initiated to ensure harmonization of their programs with a revised GIS structure, and to ensure that provincial resources now being devoted to the elderly are not diverted outside the retirement income system when the GIS increase comes into effect. (p. 24)

3.3 The Task Force recommends that the Spouse's Allowances Program be extended to include all eligible widows and widowers between the ages of 60 and 64. This would cost about $150 million per year in 1984 dollars. (p. 24)

3.4 The Task Force notes that the ratio of OAS benefits to average wages has fallen relative to the relationship that existed in 1967. The Task Force agrees that an appropriate objective for future action would be to raise OAS benefits to restore this relationship. (p. 24)

3.5 The Task Force recommends that C/QPP pension credits be split automatically when the younger spouse reaches 65, at marriage breakdown, or when one of the spouses dies; on disability, credit-splitting should be optional so that couples can choose the option most favourable to them. (p. 25)

3.6 In the case of marriage breakdown, credit-splitting may be waived within one year of the end of the marriage, by consent of both spouses, if each has had independent legal advice. (p. 25)

3.7 The Task Force recommends that a homemaker pension be available to those who, in any year, work only or mainly in the home to care for a spouse, a child under 18, or a dependent and infirm adult relative living in the home. (p. 25)

3.8 The pension accrued for a homemaker with no labour force earnings should be based on half the year's maximum pensionable earnings (YMPE). (This will be half the average wage.) If the homemaker works in the paid labour force but earns less than half the YMPE, the pension income base should be topped up to bring it to half the YMPE. A homemaker who earns more than half the YMPE would accrue pension credits on actual earnings, up to the YMPE, and would receive no net homemaker benefit. (p. 25)

3.9 Financing of the homemaker pension should be through the C/QPP contribution structure. However, this should be amended so that families who benefit from the homemaker pension pay the costs where it is reasonable to expect them to do so. Contributions by low income and single parent families should be fully subsidized. Subsidies should be reduced gradually in relation to family income. (p. 26)

3.10 The Task Force recommends that the homemaker pension be introduced with a substantial degree of retroactivity; for example, benefits could be phased in for

those who have retired since 1966 by treating each year between 1966 and the present as one in which everyone had deemed earnings for C/QPP purposes of at least one-third of the YMPE. This would provide all those who have reached the age of 65 since 1976 a minimum C/QPP pension of about $129 per month, declining gradually to zero for those who reached age 65 in 1966 or earlier, and phasing out in the future as the homemaker pension system matures. This would result in an immediate increase in C/QPP benefit payments of about $900 million. (p. 29)

3.11 The Task Force recommends that the current C/QPP survivor benefit for spouses over the age of 65 be replaced by a pension continuing for the lifetime of the survivor equal to 30% of the deceased spouse's retirement pension after credit-splitting. This would generally result in 65% of the family's C/QPP retirement benefits continuing for a surviving spouse. (p. 31)

3.12 The Task Force recommends that a pro-rated survivor benefit be paid to a divorced spouse. The benefit should be 30% of the retirement pension (after credit-splitting) that the deceased contributor would have received if this pension were based only on earnings during the years of marriage. The pension would start when the contributor died or when the surviving spouse reached age 65, whichever happened later. (p. 31)

3.13 The maximum combined retirement pension and survivor pension(s) should not exceed either 130% of the survivor's own retirement pension, or 65% of the combined retirement pensions of the survivor and his or her most recently deceased spouse, whichever is greater. (p. 32)

3.14 Survivor pensions should no longer be terminated when the survivor remarries. (p. 32)

3.15 The Task Force recommends that the general drop-out provision in the C/QPP be increased from 15% to 25% of the lowest earning years, so that the pension benefit would be based generally on the best 35 years out of the 47-year period between the ages 18 and 64. (p. 32)

3.16 The Task Force recommends that the C/QPP child-rearing drop-out provision be altered so that it can be used by either parent to the extent that more than 12 years (that is 25% of the contributory period) are spent caring for children under the age of 7. (p. 32)

3.17 The Task Force endorses the recommendation in the Green Paper that the current catch-up provision in the Canada and Quebec Pension Plans be amended to ensure that the year's maximum pensionable earnings are raised to the level of the average industrial wage over a period of three years and subsequently indexed to the measure proposed in Recommendation 2.1 (page 17). (p. 34)

3.18 The Task Force recommends that the appropriate ministers review the question of pensions for people who immigrated to Canada after 1977 and that it be formally referred to a committee of the House of Commons. (p. 34)

3.19 The Task Force recommends that provision be made in the CPP for greater flexibility in the retirement age by permitting earlier commencement of an actuarially reduced pension or later commencement of an actuarially augmented pension. The Task Force proposes that people be able to choose to begin receiving a pension anywhere between the ages of 60 and 70, subject to the amount of the pension being determined by appropriate actuarial adjustments. (p. 35)

3.20 A majority of the Task Force recommends that consideration also be given to introducing similar flexibility in the age when people can begin to receive OAS benefits. The Task Force recognizes that such a step would have substantial implications that should be carefully considered. (p. 35)

Chapter 4 Financing of the Canada and Quebec Pension Plans

4.1 The Task Force recommends that the Canada and Quebec Pension Plans be funded on a pay-as-you-go basis. Calculation of the contribution rate should provide for a contingency reserve equal to 2 or 3 years' anticipated payout. It should also accommodate potential economic fluctuations and demographic situations. There should also be no sharp jumps in contribution rates from one year to the next. (p. 41)

4.2 The Task Force recommends that a schedule of CPP contribution rates over a 25-year period be established by March 31, 1985, and that it be reviewed and extended every five years thereafter. This 'rolling schedule' should be tied to the comprehensive report by the Minister of Finance specified in Recommendation 2.2 (page 19). (p. 42)

4.3 The Task Force recommends that any benefit enrichment, such as the homemaker pension proposed in Recommendation 3.7 (page 25), be accompanied by an immediate increase in contribution rates, phased in at a rate that maintains the CPP fund on a pay-as-you-go basis, but ensures that the total cost increase associated with the benefit enrichment is fully incorporated into contribution rates by the end of the 25-year schedule. (p. 42)

4.4 The Task Force recommends the introduction of a requirement for a regular comprehensive accounting by the provincial and federal governments of the purposes for which CPP funds are allocated and of the benefits, financial and economic, anticipated from these investments. (p. 43)

4.5 The Task Force recommends that when the *Canada Pension Plan Act* is opened up for amendment, section 112 be amended to provide for access by the governments of Yukon and the Northwest Territories to capital advances from the CPP Investment Fund on the same basis as now exists for provincial governments. (p. 44)

Chapter 5 Occupational Pension Plans: Employee Rights and Inflation Protection

5.1 The Task Force rejects the notion of mandatory inflation adjustment in respect of already accrued pension benefits. (p. 46)

5.2 The Task Force recommends that occupational pension plans be required to make provision for representation of active workers, retirees and, where practical, vested deferred members in the management of the plans. (p. 47)

5.3 The Task Force recommends that occupational pension plans be required to make available

(a) to bargaining agents or employee and retiree representatives, on request, full actuarial reports and other materials relating to the status of plans, including a statement of the sources and uses of funds (gain and loss analysis) that traces any actuarial surpluses and their disposition; and

(b) to each employee and his or her spouse, an annual statement setting out detailed information on the benefits they can expect to receive. (p. 47)

5.4 A majority of the Task Force recommends that serious consideration be given to regulating occupational pension plans such that any retroactive increase in benefits for active employees participating in a pension plan is matched by a comparable enrichment of benefits for retirees and for vested deferred pensioners. (p. 47)

5.5 The Task Force recommends that all plan sponsors be required to offer employees the option of taking pensions that are indexed as proposed in Recommendation 5.8. Such a pension might have a lower starting level determined on an actuarially equivalent basis. (p. 47)

5.6 The Task Force recommends that a temporary provision (subject to a suitable sunset clause) be introduced in the Guaranteed Income Supplement to exclude from its income-testing and tax-back requirements the entire amount of any ad hoc or contractual adjustments made to current pensions to offset inflation. (p. 48)

5.7 The Task Force concludes that, for practical purposes, the excess interest proposal must be rejected as a vehicle for any kind of mandatory contractual updating. (p. 48)

5.8 A majority of the Task Force recommends:

(a) that all future pension accruals be subject to a minimum degree of mandatory contractual updating after a plan member terminates or retires;

(b) that this updating be based on a factor equal to the annual increase in the Consumer Price Index minus 2.5% per year;

(c) that this updating be subject to the lesser of two caps based on ability to pay:

(i) a financial indicator based on the annual return to a portfolio of financial investments, or

(ii) the economic indicator specified in Recommendation 2.1 (page 17);

(d) that pensions that start to be paid before age 65 not have to be indexed until the pensioner reaches age 65;

(e) that annuities purchased by money purchase plans or with the proceeds from RPAS (see Recommendation 6.2) be subject to this updating; and

(f) that this requirement come into effect three years after enabling legislation has been adopted. (pp. 49-50)

Chapter 6 Occupational Pension Plans: Other Issues

6.1 The Task Force recommends that pension plans be required to vest benefits after 2 years of employment. (p. 51)

6.2 The Task Force recommends the creation of the Registered Pension Account (RPA) as proposed in the Green Paper. (p. 53)

6.3 A majority of the Task Force recommends phasing out existing Registered Retirement Savings Plans (RRSPs) by disallowing any further tax-assisted contributions but continuing to allow withdrawal of current RRSP funds prior to retirement. (p. 53)

6.4 A majority of the Task Force recommends that, upon termination, an employee should have the following options:

(a) transferring the entire value of the vested pension to an RPA, subject to an adjustment based on the plan's funded ratio;

(b) leaving the vested pension credits with the former employer, thereby retaining an entitlement to a deferred pension;

(c) transferring the value of the employee contributions, with interest, to an RPA, leaving the remaining value as a vested deferred pension, provided the employer agrees; or

(d) transferring the employee's deferred pension credits direct to the new employer's plan, provided the new employer agrees;

These options would be offered to the employee in all but the following cases:

(a) If the commuted value of accrued benefits is below some threshold (for example, the year's basic exemption, about $2,000), the employer would have the choice of requiring that this amount be cashed out and transferred into an RPA rather than remaining as a vested fragment.

(b) Where a reciprocal agreement exists, or where the new employer is willing to accept a transfer of accrued benefits into the pension plan, the former employer should have the right to insist that such a transfer be made to the new plan rather than to an RPA. (p. 53)

6.5 The Task Force recommends that the Canadian Institute of Actuaries be mandated to develop, subject to a veto by the federal Superintendent of Insurance or provincial counterparts, the actuarial methods and assumptions for valuing deferred pensions and for establishing the funded ratio for adjustment of transferred values. (p. 53)

6.6 The Task Force concludes that the rule requiring employers to contribute a minimum of 50% of vested benefits should apply only at retirement. (p. 53)

6.7 The Task Force recommends that the federal government create a central register within the Canada Pension Plan administration to alleviate the administrative burden of tracing people who hold vested deferred pension claims. (p. 54)

6.8 The Task Force recommends that a spouse be entitled to a one-half share of the pension credits and retirement savings of the other spouse accumulated during the marriage, subject to the following conditions:

(a) however ownership of the one-half share is transferred, that share must retain its character as a pension and be locked in; and

(b) the spouse who is not the plan member may waive this provision within one year of marriage breakdown, provided he or she has had independent legal advice as to value of the rights being given up. (p. 54)

6.9 With regard to post-retirement survivor benefits, the Task Force recommends that all occupational pension plans and private retirement savings plans be required to provide a joint life/last survivor benefit, declining to 60% on first death, on an actuarially reduced basis, with provision to choose an alternative form of annuity, on consent of both spouses. (p. 55)

6.10 With regard to pre-retirement survivor benefits, the Task Force recommends that the full value of the accrued pension of a plan member who dies prior to retirement be transferred to the RPA of the surviving spouse or to the plan member's estate if there is no surviving spouse. If the plan sponsor offers, and the surviving spouse agrees, a survivor pension can be chosen instead. A plan should be exempt from this provision if the survivor is provided with a benefit at least equal in value through group insurance or a similar arrangement. Provinces accepting this recommendation should implement it in such a way that the interests of common-law spouses are given consideration. (p. 55)

6.11 For all survivor pensions, the Task Force recommends that they no longer be allowed to be terminated when the survivor remarries. (p. 55)

6.12 The Task Force recommends that all federal legislation providing retirement or related payments to employees of the Crown be reviewed to ensure that it is consistent with Task Force recommendations for the treatment of survivors in occupational pension plans. (p. 55)

6.13 The Task Force endorses the Green Paper proposal that where an employer-sponsored pension plan exists, coverage must be made available for all full-time empoyees with at least one year of service, and required for those over the age of 25 with at least one year of service. (p. 55)

6.14 The Task Force recommends that coverage be made available for regular part-time employees. Introduction of compulsory coverage for part-time workers should be phased in generally as proposed in the report of the Commission of Inquiry into Part-time Work, *Part-Time Work in Canada:*

(a) part-time workers with more than 10 calendar years of service with an employer should be included in the first year;

(b) part-time workers with more than five calendar years of service with an employer should be included in the second year; and

(c) part-time workers with more than one but fewer than five calendar years of service with an employer should be included in the third year. (p. 56)

6.15 To implement Recommendation 6.14, the Task Force recommends that Labour Canada develop a definition of 'regular part-time employee' in consultation with concerned employer and employee groups. (p. 56)

6.16 A majority of the Task Force recommends that, with three years' notice, and following full consultation with the pension industry on the precise universe of contracts to be covered, the relevant statutes be amended to provide that pension benefits be equal for males and females retiring under identical circumstances, with respect to pension credits that accrue from the date the legislation is proclaimed. (p. 56)

6.17 In the light of the testimony it has heard, the Task Force rejects the suggestion that pension benefits be secured by a termination insurance scheme. (p. 57)

6.18 The Task Force recommends that the relevant legislation be amended to provide that on plan termination no assets be removed from the plan until unfunded liabilities are liquidated, and that particular consideration be given to the application of this recommendation to multi-employer plans. (p. 58)

6.19 The Task Force recommends that the disclosure provisions proposed in Recommendation 5.3 ensure that all plan members and their spouses understand what benefits they will receive should the plan be terminated. (p. 58)

6.20 The Task Force urges that pension legislation and the *Bankruptcy Act* be clearly worded to prevent any creditor from asserting a prior claim on the value of contributions accrued and accruing to a pension plan at the date of termination or bankruptcy. (p. 58)

Chapter 7 Public Sector Occupational Plans

7.1 The Task Force concludes that the following principles should guide legislation governing public sector occupational pension plans:

- Public sector occupational plans should be governed by the same general rules as other occupational pension plans. They should reflect a full and true costing of all promised benefits, and these costs should be fully disclosed to employees and to the public (as proposed in Recommendation 5.3, page 47).

- Pension plan costs should be assessed in the context of the total compensation package, and the principle of comparability should apply to the overall package, not to the pension plan by itself. The public sector should not lead the private sector in overall levels of total compensation.

- Taking into account their size and risk characteristics, public sector plans should meet funding standards consistent with those required of other large organizations.

- Public sector occupational pension plans should stand on their own feet — there should be no subsidy from general revenues to support the defined benefit package or individual features of it, such as automatic indexing.

- Without necessarily moving to external funding, the investment policy of public sector employer pension funds should be designed to achieve returns comparable to those of private plans. By eliminating any subsidy to government arising out of use of pension funds as sources of ready financing, lower employer pension costs than at present can be achieved. (p. 61)

7.2 The Task Force recommends that public sector occupational pension plans be required to amend their structures if necessary to comply with the relevant pension benefits standards legislation, with the exception of provisions requiring external funding. (p. 62)

7.3 The Task Force recommends that the terms and conditions of pensions for MPs, Senators and judges be reviewed. (p. 62)

Chapter 8 The Tax Treatment of Retirement Savings

8.1 The Task Force recommends that the limits on contributions to tax-assisted retirement savings plans be amended so that

(a) the same comprehensive limit applies regardless of the retirement savings vehicle or combination of vehicles used; and

(b) for workers with the same total earnings during their working years, the same comprehensive limit applies irrespective of differences in year-by-year earnings patterns.

In practice, the comprehensive limit might apply to contributions, to funds accumulated, to maximum pensions payable, or to some combination of these. Thus, no recommendation is made regarding the precise way in which the limit is to be implemented. (p. 64)

8.2 A majority of the Task Force recommends that

(a) the comprehensive maximum pension limit (applicable to pensions starting when the individual is anywhere between the ages of 60 and 70) be set at one and one-half times the average wage, or at a level where at most 90% of the paid labour force can save, on a tax-assisted basis, enough to achieve full maintenance of net living standards on retirement without running into the limit;

(b) if the value of pension accruals or accumulations of retirement savings in tax-assisted vehicles exceeds the maximum pension limit, the excess amount be subject to a tax equal to the amount of tax assistance already received;

(c) the comprehensive maximum pension limit be automatically indexed each year in line with the average wage and salary index proposed in Recommendation 2.1 or a similar indicator; and

(d) implementation of any proposal for a comprehensive maximum pension limit be subject to a full process of consultation and allow substantial lead time for necessary adjustments to existing plans. (pp. 65-66)

8.3 The Task Force recommends that contributions to a spousal RPA be eligible for the tax incentive even if these contributions, when combined with contributions to his or her own RPA, exceed the taxpayer's own comprehensive limit, provided they do so by no more than 15%. This percentage should be more than sufficient to cover the additional cost of a joint life/last survivor annuity over the cost of a straight life annuity. (p. 66)

8.4 The Task Force recommends that small business owner-managers be allowed to set up significant shareholder plans, provided reasonable and effective comprehensive limits on tax-assisted retirement savings along the lines proposed in Recommendations 8.1 and 8.2 are in place. (p. 66)

8.5 The Task Force recommends that

(a) the current tax deduction for contributions to tax-assisted retirement savings be replaced by a tax credit of about 40%; and

(b) introduction of the tax credit be preceded by full public consultation on the proposal and that it provide for an adequate notice period prior to implementation. (p. 68)

Chapter 9 Coverage

9.1 A majority of the Task Force recommends that, if the implementation of our recommendations directed toward improving the breadth and depth of pension coverage has not brought sufficient improvement to the private sector within three years, the question of mandatory expansion of pension arrangements, either public or private, be formally referred to a parliamentary committee. (pp. 71-72)

Chapter 10 Women and Pensions

Recommendations on this subject can be found in Chapters 3, 5, 6 and 8.

Chapter 11 The Cost of the Proposals

There are no recommendations in this chapter.

Chapter 12 Jurisdictional Issues

12.1 The Task Force urges provincial and territorial governments and the federal government to co-operate in the development and maintenance of a nationally uniform regulatory framework for occupational pension plans. (p. 88)

Chapter 13 Conclusion

There are no recommendations in this chapter.

Glossary of Terms and Abbreviations

Accrued Pension Amount of pension entitlement built up by a plan member according to his or her length of service, earnings, and so on, up to a given time.

Actuarial Assumptions Factors that enter into the calculations of pension plan costs; for example, mortality rates, employee turnover, salary levels, investment earnings.

Actuarial Valuation Examination of a pension plan by an actuary to assess the solvency of the plan and determine the level of contributions required to maintain its solvency.

Ad Hoc Adjustments Adjustments of pensions being paid or of accrued benefits on an irregular, non-contractual basis.

Annuity A payment of money under a contract commencing at a predetermined time or event and made annually or at more frequent intervals, either during the continuance of a given life or a combination of lives, or for a specified number of years.

Average Industrial Wage (AIW) Average earnings for the Industrial Composite as measured by Statistics Canada and reported in *Employment Earnings and Hours*. This figure is used as a proxy for average wages and salaries, even though it excludes a large proportion of the workforce. However, it is probably fairly representative of the average earnings of pension plan members.

Average Wages and Salaries (AWS) A new measure of average wages proposed in this report as the basis for indexing public pensions. It is the ratio of aggregate wages and salaries and supplementary labour income, as reported in the National Accounts, to the size of the population aged 18 to 64.

Benefit A general term applied to any form of payment that may be made to a person under the terms of a pension plan, depending on the circumstances.

Benefit Formula A provision in a pension plan that establishes the method whereby the amount of an employee's pension is to be calculated, the amount being determined by multiplying either some fraction of the employee's earnings, or a fixed dollar amount, by the years of service under the employer's pension plan.

Best Average Benefit Formula A benefit formula where the earnings component is the average level of earnings during a certain number of the highest paid years.

Bridging Benefit A benefit paid to ease the recipient's difficulties during a relatively short transitional period; or, in the case of retirement before age 65 under an occupational pension plan, additional amounts paid until the person reaches age 65 when OAS and C/QPP benefits will commence.

Canada Pension Plan (CPP) A mandatory earnings-related pension plan that guarantees a pension at age 65 equal to 25% of a contributor's average previous earnings, up to a ceiling. This ceiling is based on the year's maximum pensionable earnings, which will be $20,800 in 1984. The CPP also provides a 60% survivor benefit. The CPP covers workers outside of Quebec. In Quebec, the Quebec Pension Plan provides parallel coverage.

Career Average Benefit Formula A benefit formula where the earnings component is an employee's average earnings during the whole period of coverage under the plan. Another way of viewing the benefit is to look upon the pension earned in each year as a percentage of that year's earnings.

Cash Withdrawal (Return of Contributions) The taking of a refund of his or her contributions by an employee whose membership in a contributory pension plan has terminated.

Co-insurance Insurance in which the insured is obligated to share in the risk at a stipulated percentage of its total value.

Comprehensive Income Tax Limits Contributions to Registered Pension Plans and Registered Retirement Savings Plans are tax deductible up to certain limits. Current tax laws contain a disparate set of limits depending upon the contributor's situation. This report proposes using one limit to cover all situations — a limit that would be comprehensive.

Compulsory Plan A pension plan that eligible employees must join as a condition of employment. This may be either a public or private plan.

Consumer Price Index (CPI) Statistics Canada's measure of the rate of inflation. It is the price of a fixed basket of goods and services relative to its price in an earlier base year.

Continuing Benefit A benefit paid for the recipient's lifetime; for example, the Green Paper proposed that CPP pre-65 survivor benefits should consist of both a short-term bridging benefit and a life-long continuing benefit.

Contractual Updating The term for adjusting benefits periodically to take account of inflation. If the formula for adjustment was part of the terms and conditions of the pension plan, the updating would be contractual in nature.

Contributory Pension Plan A pension plan under which both the employees and their employer make contributions. The employees' contributions are usually related to their earnings.

Contribution Rate In a contributory pension plan the contribution rate is the ratio of required contributions to the covered earnings. The term can apply to either the employee or the employer.

Coverage Usually refers to the proportion of some class of workers who participate in occupational pension plans; the term is also sometimes used to include those covered by individual money purchase plans.

Covered Earnings In defined benefit pension plans in which the benefit formula relates benefits to earnings, those earnings that affect the level of benefits are called covered earnings.

CPP Investment Fund Whenever CPP revenues exceed benefits paid out, the resulting surplus is ordinarily loaned to provincial governments. CPP revenues consist of contributions plus interest paid on previous loans. The investment fund consists of the provincial bonds held by the CPP.

Credit-Splitting The practice of dividing pension credits between spouses. The divided credits in an occupational pension plan may either be taken out of a plan in the form of cash or left in to remain as credits toward a future pension as defined under the rules of the plan.

Current Service The pension accrued in a year by an employee as a member of a pension plan.

Death Benefit A sum of money or series of payments paid, often to a survivor but also possibly to an estate, in the event that a member of the pension plan dies.

Deferred Annuity or Vested Deferred Pension A life annuity payable beginning at some future date, usually the normal retirement age, to an employee whose membership in a pension plan has terminated after becoming vested and before the normal retirement age of the plan.

Defined Benefit Plan A pension plan that provides a pension whose amount is determined by a defined benefit formula, a formula that relates the annual or monthly amount of the pension that will be paid to the number of years of service the employee has had and also possibly some measure of average or recent levels of pay. An example of such a plan is a final average plan where the annual pension is equal to the number of years of service, up to 35, multiplied by 2% of the employee's average salary over the last five years of service (that is, a maximum pension of 70% of average salary over the last five years of service).

Defined Contribution Plan A pension plan where the benefit at retirement is not fixed in terms of a member's salary and years of participation (see Defined Benefit Plan), but is determined by the amount of annuity that the accumulated contributions plus interest can purchase at retirement. Contributions are generally fixed as a percentage of the employee's salary and may be made by the employer and employee or by the employer alone. These are

commonly called money purchase plans. RRSPs and RPAs are examples of individual as opposed to group defined contribution plans.

Excess Interest Approach A method of adjusting pension benefits or credits for inflation by an index that corresponds to the nominal rate of interest less a fixed rate, generally reflecting the rate of interest that would be obtainable in an inflation-free economy. This approach therefore indexes benefits and credits by the inflationary component of interest rates, rather than by a more direct measure of inflation, such as the increase in the Consumer Price Index, or by a measure of the general growth in average living standards such as the Industrial Composite Wage Index.

Final Average Plan A plan where the defined benefit formula is based on the average level of earnings in the final few years before retirement. The number of years used in calculating the average varies, usually in the range from three to ten years.

Flat Benefit Plan A plan where the defined benefit formula provides a fixed (or flat) amount of pension for each year's service, irrespective of the level of earnings of a plan member; for example, $15 per month pension per year of service.

Fully Funded When applied to a pension plan, this means a pension plan that at any particular time has sufficient assets to provide for the payment of all pension and other benefits required to be paid under the terms of the plan in respect of service rendered by employees and former employees prior to that time.

Funding The orderly accumulation of assets, during the working lifetime of a group of employees that, together with the earnings of the assets, are expected to provide all pension and other benefits in respect of that group as they become payable in the future.

Funded Ratio The ratio of the assets in a pension fund to the total liabilities of the pension plan. There are two main ways this ratio can be defined. The 'going concern' funded ratio looks at the assets and liabilities of the plan as if it were going to continue in existence indefinitely. The 'termination basis' funded ratio assumes the plan is to be wound up immediately.

Guaranteed Income Supplement (GIS) An income-tested supplemental benefit program for Old Age Security recipients. The basic income guarantee will average $272 per month for single people in 1984 and $418 for couples. Benefits are lowered by 50 cents for each dollar of income other than OAS benefits.

Income-Tested Benefits The higher the income of the recipient, the lower the benefit payments; for example, the Guaranteed Income Supplement payable under the *Old Age Security Act*. This should be distinguished from means-tested benefits.

Indexing The automatic adjusting of pensions in pay, or accrued pension benefits, in accordance with changes in an index such as the Consumer Price Index. This is to be distinguished from ad hoc adjustments.

Joint Life/Last Survivor Annuity An annuity payable until the death of the retired employee (principal annuitant) and continuing thereafter in full or (usually) in part, during the life of a surviving person (joint annuitant) such as a widow or widower. In some cases, this annuity is reduced on the death of either the employee or the joint annuitant.

Locking In A requirement under legislation that an employee's and the employer's contributions on his or her behalf made to the pension plan after a certain date cannot be forfeited or paid as a cash withdrawal if the employee, on termination of employment, has attained a certain age and/or has completed a certain period either of service or of plan membership. Instead, the locked-in funds can be used only to pay for an annuity at retirement. For example, under the federal *Pension Benefits Standards Act*, contributions made since September 30, 1967 are locked in after the employee has attained 45 years of age and has completed 10 years either of service or of plan membership.

Means-Tested Benefits Benefits are reduced as the current asset position as well as the income position of the recipient improves.

Money Purchase Plan Another name for a defined contribution plan.

Mortality Tables Tables showing the proportion of people expected to die or survive at each year of age. Different rates apply to different types of individual (the whole population, insured lives, pensioners, men and women). These tables are used by actuaries to estimate the cost of various benefits connected with pension plans.

Multi-Employer Plan A pension plan covering employees of more than one employer.

Non-Contributory Plan A pension plan in which all contributions are made by the employer.

Occupational Pension Plan All pension plans offered by employers, whether in the private sector or the public sector. In order that the plans may be registered for income tax purposes, employers must make contributions to them.

Old Age Security (OAS) Federal flat-rate pension payable to all Canadians age 65 or over. The average amount for 1984 will be $270 per month. OAS benefits are taxable but are not included in income for purposes of computing Guaranteed Income Supplement benefits.

Pay-As-You-Go When applied to a pension plan, a system of financing under which contribution rates are set to cover the payments being made under the plan. Thus, there are no assets set aside explicitly to pre-fund its obligations. Alternative financing methods involve building up a fund.

Pension An annuity, or in some cases a similar but non-contractual payment, paid to a retired employee. The term 'pension' is also applied rather than 'annuity' to the regular payments made under public pension plans where no contract has been entered into for the payment of a specific amount of annuity.

Pension Benefits Standards The requirements that a pension plan has to meet under the federal *Pension Benefits Standards Act* and similar provincial legislation.

Pension in pay Pension benefits that have started to be paid (in contrast to deferred pensions).

Pension Credits The value, or a measure of the value, of a pension that has been earned (but that may not come into pay for several years), or alternatively (for example in the C/QPP) the basis on which pension entitlements have been accrued.

Plan Termination Winding up or discontinuing an occupational pension plan; for example as a result of the bankruptcy of the employer.

Portability The word portability has been used in two quite different senses. Its original use in connection with the introduction of pension benefits legislation in the mid-1960s referred to the vesting provisions introduced at that time. Its current use refers to arrangements for the transfer of an employee's pension credits either to another pension plan or to his or her Registered Pension Account when changing jobs.

Public Pension Plan A pension plan such as OAS or C/QPP provided by a government in its role as a government rather than in its role as an employer.

Public Sector Plan An occupational pension plan offered by an employer in the public sector; for example, the plans for employees of federal, provincial and municipal governments, Crown corporations, school boards.

Registered Pension Account (RPA) A new tax-assisted retirement savings vehicle intended to supplant Registered Retirement Savings Plans and to accumulate monies transferred out of RPPs for various reasons. Funds in RPPs would be locked in.

Registered Pension Plan (RPP) An occupational pension plan that, on meeting the requirements of the federal and provincial governments, has been accepted for registration (thereby qualifying for favourable tax treatment) under the *Income Tax Act*.

Registered Retirement Savings Plan (RRSP) An individual savings vehicle for retirement provided under the *Income Tax Act*; taxes are deferred on the contributions and the income they earn until the savings are withdrawn, ordinarily as a retirement annuity.

Retroactive/Retrospective Initiatives that require remedial action would be *retroactive*. To illustrate, suppose full CPI indexing of benefits were to be required; a retroactive requirement would be for employers to pay a lump sum to pensioners equal to the total amount by which benefits already paid had not been fully adjusted. Initiatives based on past experience but that required no remedial action would be *retrospective*. In the illustration, a retrospective requirement would be for the future full indexing of benefits already earned.

Significant Shareholders Typically, owner-managers of small incorporated businesses. More precisely, a person who owns, controls or has a beneficial interest in shares that represent 10% of the voting power attached to all shares. Revenue Canada uses this definition to determine whether a pension plan can be established to benefit the person.

Spouse's Allowance (SA) A supplement to the GIS for people between the ages of 60 and 64 whose spouses are over 65 or have died after age 65. The program provides OAS and GIS benefits as if both spouses were over 65.

Survivor Benefits The benefits, if any, that are payable to the beneficiary, typically a spouse, of a plan member who dies. This benefit may be in the form of a pension, returned contributions, or a 'guaranteed' period over which the plan member's pension continues to be paid after his or her death.

Tax-Assisted Retirement Savings A general term used to describe the various retirement income plans registered under the *Income Tax Act*, including Registered Pension Plans and Registered Retirement Savings Plans, as well as the Registered Pension Accounts proposed in this report. These plans all benefit substantially from preferential tax treatment.

Termination A severance of the relation between employer and employee, whether by deliberate withdrawal (quitting); by involuntary withdrawal owing to illness, accident, disability; or by discharge or lay-off not followed by rehiring. A generic term that includes severance for many causes other than death or retirement.

Unfunded Liability The amount, if any, by which the total value of the pensions promised under a pension plan (that is, the actuarial value of the liabilities) exceeds the value of the assets (see also Funded Ratio).

Updating of Deferred Pension The periodic increase by an employer, possibly in accordance with either a price or wage index or an indexing factor prescribed by legislation, of the amount of a deferred pension to which a former employee is entitled.

Vesting The employee's right, on termination of employment before retirement under a pension plan, to the benefit that has accrued under the normal benefit formula of a defined benefit plan, or the accumulated contributions held on his behalf in a defined contribution plan, up to the date of termination of employment; the benefit is often payable as a deferred annuity commencing at normal retirement age.

Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE) The maximum earnings for which contributions can be made to the Canada or Quebec Pension Plans during the year.

ABBREVIATIONS

AIW	Average Industrial Wage
AWS	Average Wages and Salaries
BCPP	Business Committee on Pension Policy
CAPSA	Canadian Association of Pension Supervisory Authorities
CPI	Consumer Price Index
CPP	Canada Pension Plan
C/QPP	The Canada and Quebec Pension Plans
GIS	Guaranteed Income Supplement provided under the *Old Age Security Act*
GNP	Gross National Product
OAS	Old Age Security
PBSA	*Pension Benefits Standards Act* (which applies to pension plans in employment under federal jurisdiction)
PSSA	*Public Service Superannuation Act* (which provides unindexed or basic benefits to federal public service employees)
QPP	Quebec Pension Plan
RPA	Registered Pension Account
RPP	Registered Pension Plan (under the *Income Tax Act)*
RRSP	Registered Retirement Savings Plan (under the *Income Tax Act)*
SA	Spouse's Allowance provided under the *Old Age Security Act*

SRBA	*Supplementary Retirement Benefits Act* (which provides for increases to basic pensions under the various federal public service plans for judges, Members of Parliament, the military, public service employees, RCMP, etc.)
YBE	Year's Basic Exemption (of earnings for contribution purposes under the C/QPP)
YMPE	Year's Maximum Pensionable Earnings (for contributions and benefit calculation purposes under the C/QPP)

APPENDIX A

Witnesses

Note: The parenthesis shows the date of appearance and the issue of Minutes of Proceedings and Evidence in which the testimony is published.

Alberta Restaurant & Foodservices Association
(14-9-83, No. 25)

Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal
(20-10-83, No. 37)

Association des femmes collaboratrices
(20-10-83, No. 37)

Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)
(19-10-83, No. 36)

Association of Canadian Pension Management
(26-5-83, No. 11)

Association of Universities and Colleges of Canada
(25-5-83, No. 10)

Association québécoise pour la défense des retraités et des préretraités (AQDR)
(19-10-83, No. 36)

B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter
(9-9-83, No. 23)

Bégin, Hon. Monique, Minister of National Health and Welfare
(21-4-83, No. 1)

Bell Canada
(20-10-83, No. 37)

British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council
(9-9-83, No. 23)

British Columbia Federation of Labour
(9-9-83, No. 23)

Burns Foods Limited
(16-9-83, No. 25)

Business Committee on Pension Policy
(21-9-83, No. 28) (12-10-83, No. 33)

Business Council on National Issues
(11-10-83, No. 32)

Calgary Chamber of Commerce
(15-9-83, No. 25)

Calgary Personnel Association
(16-9-83, No. 25)

Calgary YWCA Social Issues Committee
(16-9-83, No. 25)

Canadian Advisory Council on the Status of Women
(26-5-83, No. 11)

Canadian Airline Employees Association
(28-9-83, No. 30)

Canadian Association of University Teachers
(25-5-83, No. 10)

Canadian Association on Gerontology
(6-10-83, No. 31)

Canadian Bankers' Association
(11-10-83, No. 32)

Canadian Chamber of Commerce
(19-5-83, No. 9)

Canadian Construction Association
(2-6-83, No. 14)

Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans
(19-9-83, No. 26)

Canadian Council of Financial Analysts
(31-5-83, No. 12)

Canadian Council on Social Development
(20-9-83, No. 27)

Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs
(14-6-83, No. 16)

Canadian Federation of Independent Business
(31-5-83, No. 12)

Canadian Federation of Labour
(19-9-83, No. 26)

Canadian Federation of University Women
(9-9-83, No. 23)

Canadian Institute of Actuaries
(20-9-83, No. 27)

Canadian Labour Congress
(19-5-83, No. 9)

Canadian Labour Congress, Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee
(22-9-83, No. 29)

Canadian Life and Health Insurance Association Inc.
(18-5-83, No. 8)

Canadian Manufacturers' Association
(26-5-83, No. 11)

Canadian National
(20-10-83, No. 37)

Canadian Nurses' Association
(20-10-83, No. 37)

Canadian Organization of Small Business
(26-4-83, No. 2)

Canadian Pacific
(15-6-83, No. 17)

Canadian Pacific Pioneers Association
(13-9-83, No. 24)

Canadian Paperworkers Union
(20-10-83, No. 37)

Canadian Pension Conference
(12-10-83, No. 33)

Canadian Pensioners Concerned
(28-9-83, No. 30)

Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division)
(12-10-83, No. 33)

Canadian Police Association
(22-9-83, No. 29)

Canadian Railway Labour Association
(13-9-83, No. 24)

Canadian Railways Employees' Pension Association
(13-9-83, No. 24)

Canadian Securities Industry Pension Reform Committee
(11-10-83, No. 32)

Canadian Teachers' Federation
(2-6-83, No. 14)

Canadian Union of Public Employees (Alberta)
(15-9-83, No. 25)

Canadian Union of Public Employees (British Columbia)
(9-9-83, No. 23)

Canadian Union of Public Employees (Manitoba)
(6-10-83, No. 31)

Canadian Union of Public Employees (Ontario)
(1-6-83, No. 13)

Carpentry Workers' Pension Plan
(9-9-83, No. 23)

Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)
(19-10-83, No. 36)

Centre des dirigeants d'entreprise
(18-10-83, No. 35)

Chambre de commerce de la province de Québec
(19-10-83, No. 36)

Chambre de commerce de Montréal
(18-10-83, No. 35)

Coalition pour une retraite décente
(19-10-83, No. 36)

Confederation of National Trade Unions
(31-5-83, No. 12)

Congress of Black Women of Canada
(4-10-83, No. 31)

Conseil du patronat du Québec
(18-10-83, No. 35)

Consumers' Association of Canada
(27-6-83, No. 20)

Cooperative Superannuation Society
(4-10-83, No. 31)

Council of Senior Citizens Organizations of B.C.
(13-9-83, No. 24)

Council on Pension Reform for Singles
(5-5-83, No. 4)

Dene Nation
(7-9-83, No. 23)

Dofasco Inc.
(13-10-83, No. 34)

Economic Council of Canada
(28-4-83, No. 3)

Edmonton Chamber of Commerce
(14-9-83, No. 25)

Elders' Network
(12-9-83, No. 24)

Employers Council of B.C.
(9-9-83, No. 23)

Erola, Hon. Judy, Minister responsible for the Status of Women and Minister of State (Mines)
(13-6-83, No. 15)

Federal Superannuates National Association
(21-6-83, No. 19)

Federated Women's Institutes
(22-9-83, No. 29)

Fédération de l'Age d'or du Québec
(19-10-83, No. 36)

Fédération des associations des familles monoparentales du Québec
(19-10-83, No. 36)

Fédération des femmes du Québec
(19-5-83, No. 9)

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)
(19-10-83, No. 36)

Financial Executives Institute of Canada
(20-10-83, No. 37

General Motors of Canada
(12-10-83, No. 33)

Government of Manitoba
(5-10-83, No. 31)

Government of New Brunswick
(30-9-83, No. 30)

Government of Newfoundland
(29-9-83, No. 30)

Government of Saskatchewan
(4-10-83, No. 31)

Government of the Northwest Territories
(7-9-83, No. 23)

Greater Moncton Chamber of Commerce
(30-9-83, No. 30)

Groupe Sobeco Inc.
(20-10-83, No. 37)

Inco Limited
(21-6-83, No. 19)

Index Now Advocacy Group
(18-10-83, No. 35)

International Association of Machinists and Aerospace Workers
(12-5-83, No. 6)

International Woodworkers of America (IWA)
(9-9-83, No. 23)

Inter Pares
(13-10-83, No. 34)

IWA Senior Citizens Group
(12-9-83, No. 24)

Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees
(16-6-83, No. 18)

Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Medical Association and the Canadian Institute of Chartered Accountants
(13-10-83, No. 34)

Liberal Party of New Brunswick
(30-9-83, No. 30)

Life Underwriters Association of Canada
(14-6-83, No. 16)

Manitoba Action Committee on the Status of Women
(6-10-83, No. 31)

Manitoba Federation of Labour
(6-10-83, No. 31)

Manitoba Health Organizations Inc.
(6-10-83, No. 31)

Manitoba Organization of Nurses' Associations
(6-10-83, No. 31)

Mercer, William M., Limited
(13-10-83, No. 34)

Moncton and District Labour Council
(30-9-83, No. 30)

Montreal Board of Trade
(18-10-83, No. 30)

Multicultural Association of Fredericton
(30-9-83, No. 30)

National Action Committee on the Status of Women
(10-5-83, No. 5)

National Advisory Council on Aging
(6-10-83, No. 31)

National Anti-Poverty Organization
(20-9-83, No. 27)

National Council of CN Pensioners Associations
(20-10-83, No. 37)

National Council of Women of Canada
(10-5-83, No. 5)

National Farmers Union
(4-10-83, No. 31)

National Pensioners and Senior Citizens Federation
(5-5-83, No. 4)

National Union of Provincial Government Employees
(29-6-83, No. 22)

National Women's Liberal Commission
(9-9-83, No. 23)

Native Women's Association of the Northwest Territories
(7-9-83, No. 23)

New Brunswick Advisory Council on the Status of Women
(30-9-83, No. 30)

New Brunswick Federation of Labour
(30-9-83, No. 30)

Newfoundland and Labrador Association for the Aging
(29-9-83, No. 30)

Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation
(29-9-83, No. 30)

North Eastern Ontario Senior Citizens Association
(12-10-83, No. 33)

Northern Retirees Association
(20-10-83, No. 37)

Northwest Territories Public Service Association
(7-9-83, No. 23)

Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women
(28-9-83, No. 30)

Nova Scotia Federation of Labour
(28-9-83, No. 30)

Ontario Advisory Council on Senior Citizens
(12-10-83, No. 33)

Ontario Committee on the Status of Women
(13-10-83, No. 34)

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants
(13-10-83, No. 34)

Ontario Economic Council
(13-10-83, No. 34)

Ontario Federation of Agriculture
(22-9-83, No. 29)

Ontario Federation of Labour
(12-10-83, No. 33)

Ontario Municipal Retirees' Organization
(12-10-83, No. 33)

Ontario Status of Women Council
(13-10-83, No. 34)

Ontario Teachers' Federation
(11-10-83, No. 32)

Pancanadian Petroleum Limited
(15-9-83, No. 25)

Peat, Marwick and Partners
(13-10-83, No. 34)

Pension Reform Study Group
(14-9-83, No. 25)

Professional Institute of the Public Service of Canada
(21-6-83, No. 19)

Provincial Advisory Council on the Status of Women
(29-9-83, No. 30)

Public Service Alliance of Canada
(17-5-83, No. 7)

Regina, City of
(4-10-83, No. 31

Retail Council of Canada
(28-6-83, No. 21)

Saskatchewan Coalition for Women's Pensions
(4-10-83, No. 31)

Saskatchewan Federation of Labour
(4-10-83, No. 31)

Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association
(4-10-83, No. 31)

Saskatchewan Wheat Pool
(4-10-83, No. 31)

Senior Citizens' Central Council of Calgary
(15-9-83, No. 25)

Simpsons-Sears Limited
(13-10-83, No. 34)

Social Planning Council of Metropolitan Toronto
(12-10-83, No. 33)

Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform
(13-10-83, No. 34)

Toronto Transit Commission Pension Fund Society
(13-10-83, No. 34)

Towers, Perrin, Forster and Crosby
(16-6-83, No. 18)

TransAlta Utilities Corporation
(15-9-83, No. 25)

Union of New Brunswick Indians
(30-9-83, No. 30)

United Auto Workers
(12-10-83, No. 33)

Vancouver Board of Trade
(9-9-83, No. 23)

Vancouver Status of Women
(12-9-83, No. 24)

Western Women's Committee for Pension Reform
(16-9-83, No. 25)

York University Insurance Project
(18-10-83, No. 35)

YWCA (Winnipeg)
(6-10-83, No. 31)

APPENDIX B

Submissions

The Task Force received written material (articles, briefs, reports or letters) from the following groups and individuals:

Abbott, Lloyd K. - Moncton, N.B.

Abitibi - Price Inc. - Toronto, Ont.

ACTRA Fraternal Benefit Society - Toronto, Ont.

Adam, G.A. - Montreal, Que.

Advisory Council on the Status of Women - Halifax, N.S.

Air Transport Association of Canada - Ottawa, Ont.

Alberta Association of Registered Nurses - Edmonton, Alta.

Alberta Energy Company Limited - Edmonton, Alta.

Alberta Federation of Labour - Edmonton, Alta.

Alberta Restaurant & Foodservices Association - Edmonton, Alta.

Alcan Aluminium Limited - Montreal, Que.

Anderson, Kenneth A. - Lachine, Que.

Anderson, Max - Canning, N.S.

Arneaud, John D., M.D. - Halifax, N.S.

Arvida School Commission - Jonquière, Que.

Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal - Montreal, Que.

Association des femmes collaboratrices - St. Lambert, Que.

Association des fonctionnaires à la retraite du Québec Inc. - Quebec, Que.

Association féminine d'Éducation et d'Action sociale (AFEAS) - Montreal, Que.

Association of Canadian Pension Management - Toronto, Ont.

Association of Universities and Colleges of Canada - Ottawa, Ont.

Association québécoise pour la défense des droits des retraités et préretraités (AQDR) - Montreal, Que.

Atkinson, E.A. - Sault Ste. Marie, Ont.

Atrubin, H.M. - Kitchener, Ont.

Automotive Parts Manufacturers' Association of Canada - Toronto, Ont.

B.C. and Yukon Territory Building Construction Trades Council - Burnaby, B.C.

B.C. Federation of Labour - Burnaby, B.C.

B.C. Federation of Peace Officers - Vancouver, B.C.

B.C. Health Association - Vancouver, B.C.

B.C. Mainland CLU Chapter - Vancouver, B.C.

B.C. Teachers' Federation - Vancouver, B.C.

Ball, Christine - Halifax, N.S.

Ban, Olga - Montreal, Que.

Barnes, Leslie W.C.S. - Ottawa, Ont.

Barnes, Roy N. - Calgary, Alta.

Battram, R.A. - Kanata, Ont.

Bégin, Hon. Monique, Minister of National Health and Welfare - Ottawa, Ont.

Bell Canada - Montreal, Que.

Bennett, Norma - Forester Falls, Ont.

Bennett, Wayne - St. Catharines, Ont.

Bishop, Barbara - Barrie, Ont.

Bleiler, Mr. & Mrs. William J. - Kelowna, B.C.

Blondeau & Compagnie - Montreal, Que.

Blyth, John - Mississauga, Ont.

Board of Trade of Metropolitan Toronto - Toronto, Ont.

Boram, John - Richmond, B.C.

Bozzer, Lou - Timmins, Ont.

Brotherhood of Locomotive Engineers, Local 469 - Ottawa, Ont.

Burness, James N. - Lethbridge, Alta.

Burns Foods Limited - Calgary, Alta.

Business & Professional Women's Clubs of B.C. and Yukon - Victoria, B.C.

Business & Professional Women's Clubs of Ontario - Welland, Ont.

Business Committee on Pension Policy - Toronto, Ont.

Business Council on National Issues - Ottawa, Ont.

C.I.L. Inc. - North York, Ont.

Calgary Chamber of Commerce - Calgary, Alta.

Calgary Personnel Association - Calgary, Alta.

Calgary YWCA Social Issues Committee - Calgary, Alta.

Calla, E. - North Vancouver, B.C.

Calvert, G.N. - Sydney, B.C.

Campbell, E.W. - Vancouver, B.C.

Canadian Advisory Council on the Status of Women - Ottawa, Ont.

Canadian Air Line Employees Association - Mississauga, Ont.

Canadian Association of University Teachers - Ottawa, Ont.

Canadian Association on Gerontology - Winnipeg, Man.

Canadian Bankers' Association - Toronto, Ont.

Canadian Bar Association - Ottawa, Ont.

Canadian Bar Association (Ontario) - Toronto, Ont.

Canadian Chamber of Commerce - Ottawa, Ont.

Canadian Construction Association - Ottawa, Ont.

Canadian Co-operative Credit Society Limited - Islington, Ont.

Canadian Co-ordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans - Ottawa, Ont.

Canadian Council of Financial Analysts - Toronto, Ont.

Canadian Council on Social Development - Ottawa, Ont.

Canadian Daily Newspaper Publishers Association - Toronto, Ont.

Canadian Dental Association - Toronto, Ont.

Canadian Federation of Agriculture - Ottawa, Ont.

Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs - Winnipeg, Man.

Canadian Federation of Independent Business - Willowdale, Ont.

Canadian Federation of Labour - Ottawa, Ont.

Canadian Federation of University Women - Nanaimo, B.C.

Canadian Home Economics Association - Ottawa, Ont.

Canadian Human Rights Commission - Ottawa, Ont.

Canadian Institute of Actuaries - Ottawa, Ont.

Canadian Institute of Chartered Accountants - Toronto, Ont.

Canadian Labour Congress - Ottawa, Ont.

Canadian Life and Health Insurance Association Inc. - Toronto, Ont.

Canadian Manufacturers' Association - Toronto, Ont.

Canadian Medical Association - Toronto, Ont.

Canadian National - Montreal, Que.

Canadian Nurses Association - Ottawa, Ont.

Canadian Organization of Small Business - Toronto, Ont.

Canadian Pacific - Montreal, Que.

Canadian Pacific Pioneers Association - Vancouver, B.C.

Canadian Paperworkers Union (CLC) - Montreal, Que.

Canadian Pension Conference - Toronto, Ont.

Canadian Pensioners Concerned Incorporated - Halifax, N.S.

Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division) - Toronto, Ont.

Canadian Police Association - Toronto, Ont.

Canadian Pulp & Paper Association - Montreal, Que.

Canadian Railway Labour Association - Ottawa, Ont.

Canadian Railways Employees' Pension Association - Vancouver, B.C.

Canadian Research Institute for the Advancement of Women - Halifax, N.S.

Canadian Securities Industry - Toronto, Ont.

Canadian Teachers' Federation - Ottawa, Ont.

Canadian Union of Public Employees - Ottawa, Ont.

Canadian Union of Public Employees, Alberta Division - Calgary, Alta.

Canadian Union of Public Employees, B.C. Division - Burnaby, B.C.

Canadian Union of Public Employees, Manitoba Division - Winnipeg, Man.

Canadian Union of Public Employees, Ontario Division - Don Mills, Ont.

Canadian Utilities Limited - Edmonton, Alta.

Carpentry Workers' Pension Plan - Vancouver, B.C.

Carette, Jacques - Sillery, Que.

Caron, Lorraine - Willowdale, Ont.

Carr, J. - Thornhill, Ont.

Catholic Women's League of Canada - Winnipeg, Man.

Centrale de l'enseignement du Québec - Montreal, Que.

Centre des dirigeants d'entreprise - Montreal, Que.

Chamberlain, David - Edmonton, Alta.

Chambre de commerce du district de Montréal - Montreal, Que.

Charpentier, Jacques - Ste-Foy, Que.

Chepesuik, M.W. - Kelowna, B.C.

Cholette, Rita - Cornwall, Ont.

Chouinard, G. Léo - St-Hubert, Que.

Clark, R.M. , Professor, University of British Columbia - Vancouver, B.C.

Class, Eva - Kitchener, Ont.

Claxton, Kenneth - Parsons Pond, Nfld.

Co-operative Superannuation Society - Saskatoon, Sask.

Coalition pour une retraite décente - Montreal, Que.

Cominco Ltd - Vancouver, B.C.

Commission of Inquiry into Part-time Work (Labour Canada) - Delta, B.C.

Communist Party of Canada - Toronto, Ont.

Computing Devices Co. Employees Assoc. - Ottawa, Ont.

Confédération des syndicats nationaux - Montreal, Que.

Confederation of Canadian Unions - Toronto, Ont.

Conference Board of Canada - Ottawa, Ont.

Congress of Black Women of Canada - Regina, Sask.

Congress of Canadian Women (B.C. Chapter) - Vancouver, B.C.

Conseil du Patronat du Québec - Montreal, Que.

Consumers' Association of Canada - Ottawa, Ont.

Copeland, I.A. - Lloydminster, Sask.

Corner Brook Status of Women Council - Corner Brook, Nfld.

Coughlin, W.T. - Hampstead, Que.

Coulter, M. - Kingston, Ont.

Council of Senior Citizens' Organizations of B.C. - Vancouver, B.C.

Council on Aging - Ottawa, Ont.

Council on Pension Reform for Singles - Thornhill, Ont.

Cowan, Mr. & Mrs. Don - Parry Sound, Ont.

Coward, Laurence E. - Toronto, Ont.

Cowie, David R. - Lachine, Que.

Craik, Ernest - Kenora, Ont.

Daig, Doreen - Calgary, Alta.

Davis, Ivan L. - Cambridge, Ont.

Dene Nation - Yellowknife, N.W.T.

Desormeau, Ernest - Cochrane, Ont.

Devco Railway 1966 3-Percent Plan, Contributors to the - Glace Bay, N.S.

Dewar, Marion, Mayor - Ottawa, Ont.

Dofasco Inc. - Hamilton, Ont.

Dolabjian, Vartkes S. - Dollard des Ormeaux, Que.

Dow Chemical Canada Inc. - Sarnia, Ont.

Duval, Thérèse - Lac-Étchemin, Que.

Eaton's - Toronto, Ont.

Economic Council of Canada - Ottawa, Ont.

Economists' Sociologists' and Statisticians' Association - Ottawa, Ont.

Edmonton Chamber of Commerce - Edmonton, Alta.

Elders' Network, The - Vancouver, B.C.

Eldridge, D.S. - Mississauga, Ont.

Employers' Council of B.C. - Vancouver, B.C.

Erola, Hon. Judy, Minister responsible for the Status of Women - Ottawa, Ont.

Fallon, Rita - Rawdon, Que.

Fallon, Vera - Montreal, Que.

Farley, Albert L. - Kingston, Ont.

Federal PC Women's Caucus of Winnipeg - Winnipeg, Man.

Federal Superannuates National Association - Ottawa, Ont.

Federated Women's Institutes of Canada - Ottawa, Ont.

Fédération des associations de familles monoparentales du Québec - Montreal, Que.

Fédération des femmes du Québec - Montreal, Que.

Fédération des travailleurs du Québec - Montreal, Que.

Fédération nationale des retraités et citoyens âgés - Montreal, Que.

Federation of Engineering and Scientific Associations - Toronto, Ont.

Federation of Women Teachers' Associations of Ontario - Toronto, Ont.

Financial Executives Institute of Canada - Toronto, Ont.

Ford, Catherine D. - Willowdale, Ont.

Ford, J.A. - Moncton, N.B.

Forest Industrial Relations Limited - Vancouver, B.C.

Forman, Steve - Sudbury, Ont.

Fossey, John R. - Ville St-Pierre, Que.

Gabon, Steve J. - Mississauga, Ont.

Gander, Gillian - Toronto, Ont.

General Motors of Canada Limited - Oshawa, Ont.

Giuliani, Maureen - Toronto, Ont.

Gohen, Ralph - Port Hope, Ont.

Goulet, Edward - Sudbury, Ont.

Government of Alberta - Edmonton, Alta.

Government of British Columbia - Victoria, B.C.

Government of Manitoba - Winnipeg, Man.

Government of New Brunswick - Fredericton, N.B.

Government of Newfoundland - St. John's, Nfld.

Government of Ontario - Toronto, Ont.

Government of Prince Edward Island - Charlottetown, P.E.I.

Government of Quebec - Quebec, Que.

Government of Saskatchewan - Regina, Sask.

Government of the Northwest Territories - Yellowknife, N.W.T.

Government of Yukon - Whitehorse, Yukon

Greater Moncton Chamber of Commerce - Moncton, N.B.

Gretton, W.T. - Copper Cliff, Ont.

Groupe Sobeco Inc. - Montreal, Que.

Haddrell, C.T. - Abbotsford, B.C.

Haehling von Lanzenauer, Christoph, Professor, University of Western Ontario - London, Ont.

Hanwood, J.B. - Bramalea, Ont.

Harrison, Marguerite - Regina, Sask.

Hatfield, Hon. Richard, Premier of New Brunswick - Fredericton, N.B.

Haydu, S. - Mississauga, Ont.

Health and Welfare Canada - Ottawa, Ont.

Hearne, Frances - Sault Ste-Marie, Que.

Heise, E. - Wellesley, Ont.

Herbert, H.T., M.P. - Hudson, Que.

Heritage Group Inc., The - Waterloo, Ont.

Hillsdon, Gerda - Regina, Sask.

Hobson, Ven. G.E. - Toronto, Ont.

Holmes, J.I. - Lloydminster, Sask.

Hudson's Bay Co. - Toronto, Ont.

Hudyma, Leonard J. - Willowdale, Ont.

Huel, Georges - Outremont, Que.

Hunter, T.H. - Willowdale, Ont.

Hymmen, Edmond B. - Kelowna, B.C.

Imperial Oil Limited - Toronto, Ont.

Inco Limited - Toronto, Ont.

Index Now Advocacy Group - Nepean, Ont.

Innes-Taylor, Elizabeth - Whitehorse, Yukon

Ingeborg Elgaard, Florence - Vancouver, B.C.

International Association of Fire Fighters - Ottawa, Ont.

International Association of Machinists and Aerospace Workers - Ottawa, Ont.

International Woodworkers of America (IWA), Regional Council No. 1 - Vancouver, B.C.

Inter Pares - Ottawa, Ont.

IWA Senior Citizens Group - Vancouver, B.C.

Jakes, Howard - Kingston, Ont.

Johnston & Higgins Willis Faber Ltd - Toronto, Ont.

Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees - Toronto, Ont.

Joy, Richard - Ottawa, Ont.

Killen, Lorna - Bracebridge, Ont.

Kirkby, Peter - Islington, Ont.

Kitchener and Waterloo Chambers of Commerce - Kitchener and Waterloo, Ont.

Knowlton Realty Ltd. - Calgary, Alta.

Kodak Canada Inc. - Toronto, Ont.

Kroeker, John - Ottawa, Ont.

Kroeker, Katherine - Winnipeg, Man.

Kuehn Financial Planning & Insurance Agency Ltd. - Ottawa, Ont.

Lacombe, D.V. - Moncton, N.B.

Laing, Crawford E., Ltd. - West Vancouver, B.C.

Landry, Mrs. J.C. - Ottawa, Ont.

Laurentian University School of Social Work - Sudbury, Ont.

Lazar, Harvey - Ottawa, Ont.

Leslie, Irene - Toronto, Ont.

Liberal Party of New Brunswick - Fredericton, N.B.

Library of Parliament, Research Branch - Ottawa, Ont.

Life Underwriters Association of Canada - Don Mills, Ont.

Logan, Donald - Winnipeg, Man.

Maclean Hunter Limited - Toronto, Ont.

MacMillan Bloedel Limited - Vancouver, B.C.

MacMillan, Keith - Thunder Bay, Ont.

Management and Professional Employees Society of B.C. Hydro - Vancouver, B.C.

Manitoba Action Committee on the Status of Women - Winnipeg, Man.

Manitoba Advisory Council on the Status of Women - Winnipeg, Man.

Manitoba Association on Gerontology - Winnipeg, Man.

Manitoba Federation of Labour - Winnipeg, Man.

Manitoba Health Organizations Inc. - Winnipeg, Man.

Manitoba Organization of Nurses' Associations - Winnipeg, Man.

Manson, June - Squamish, B.C.

Martin, Roberta - Trail, B.C.

Martin, Winnifred - Montreal, Que.

McGuigan, Isabella - Hamilton, Ont.

McKee, Gordon - North Vancouver, B.C.

McLaren, Linda - Ottawa, Ont.

McConkey, W.D. - Kitchener, Ont.

McMichael, Mike - Rexdale, Ont.

McWilliams, David - Windsor, Ont.

Mercer, William M., Limited - Toronto, Ont.

Mollicone, Ben - Vancouver, B.C.

Moncton and District Labour Council - Dieppe, N.B.

Montreal Board of Trade - Montreal, Que.

Montreal Council of Women - Montreal, Que.

Moody, Margaret - Exeter, Ont.

Morgan, Margaret - Niagara-on-the-Lake, Ont.

Morrow, Frank - Ottawa, Ont.

Moruzi, G.A. - Sudbury, Ont.

Multicultural Association of Fredericton Inc. - Fredericton, N.B.

Munro, B.N. - Edmonton, Alta.

Myles, Délina Ada - Tlell, B.C.

Nanaimo Council of Women - Nanaimo, B.C.

National Action Committee on the Status of Women - Toronto, Ont.

National Advisory Council on Aging - Ottawa, Ont.

National Anti-Poverty Organization - Ottawa, Ont.

National Association of Broadcast Employees and Technicians - Willowdale, Ont.

National Association of Women and the Law - Ottawa, Ont.

National Council of CN Pensioners Associations Inc. - Verdun, Que.

National Council of Women of Canada - Saskatoon, Sask.

National Farmers Union - Regina, Sask.

National Pensioners and Senior Citizens Federation - Windsor, Ont.

National Union of Provincial Government Employees - Ottawa, Ont.

National Women's Liberal Commission - Richmond, B.C.

Native Women's Association of the N.W.T. - Yellowknife, N.W.T.

Nayda, Marie - Toronto, Ont.

New Brunswick Advisory Council on the Status of Women - Moncton, N.B.

New Brunswick Federation of Labour - Moncton, N.B.

New Brunswick Telephone Company Limited - St. John's, N.B.

Newfoundland and Labrador Association for the Aging - St. John's, Nfld.

Nicholson, Aideen, M.P. - Toronto, Ont.

Nickson, May - Ottawa, Ont.

Nix, Irene - Bracebridge, Ont.

Norman, Phyllis - Sudbury, Ont.

North Eastern Ontario Senior Citizens Association - Sault Ste-Marie, Ont.

North Waterloo Society for Crippled Children - Kitchener, Ont.

Northern Retirees Association - Lasalle, Que.

Northern Telecom Canada Ltd - Islington, Ont.

Nova Corporation - Calgary, Alb.

Nova Scotia Federation of Labour - Halifax, N.S.

N.W.T. Public Service Association - Yellowknife, N.W.T.

O'Donnell, J. - North Vancouver, B.C.

Okanagan Women's Coalition - Vernon, B.C.

Old Age Pensioners' Organization - Mansons Landing, B.C.

Ontario Advisory Council on Senior Citizens - Toronto, Ont.

Ontario Association of Education Administrative Officials - Toronto, Ont.

Ontario Association of Professional Social Workers - Toronto, Ont.

Ontario Committee on the Status of Women - Toronto, Ont.

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) - Ottawa, Ont.

Ontario Economic Council - Toronto, Ont.

Ontario Federation of Agriculture - Toronto, Ont.

Ontario Federation of Labour - Don Mills, Ont.

Ontario Municipal Electric Association - Toronto, Ont.

Ontario Municipal Personnel Association - Waterloo, Ont.

Ontario Municipal Retirees' Organization - Don Mills, Ont.

Ontario Nurses' Association - Toronto, Ont.

Ontario Status of Women Council - Toronto, Ont.

Ontario Teachers' Federation - Toronto, Ont.

Orr, B.E. - Lloydminster, Saskatchewan

Ottawa Business & Professional Women's Club - Ottawa, Ont.

Ottawa Womens' Lobby - Ottawa, Ont.

PanCanadian Petroleum Limited - Calgary, Alta.

Part-time Teachers of the Toronto Board of Education - Toronto, Ont.

Peapell, Philip L. - Halifax, N.S.

Peat, Marwick and Partners - Toronto, Ont.

P.E.I. Advisory Council on the Status of Women - Charlottetown, P.E.I.

Peever, Margaret - North Vancouver, B.C.

Penner, Keith, M.P. - Kapuskasing, Ont.

Pension Commission of Manitoba - Winnipeg, Man.

Pension Finance Associates - Toronto, Ont.

Pension Investment Association of Canada - Toronto, Ont.

Pension Reform Study Group (University Women's Club of Edmonton) - Edmonton, Alta.

Pesando, James E., Professor, University of Toronto - Toronto, Ont.

Pepsi-Cola Canada Ltd. - Toronto, Ont.

Pettit, Cliff - Calgary, Alta.

Pharmaceutical Manufacturers Association of Canada - Ottawa, Ont.

Pidgeon, John T. - Nepean, Ont.

Pittman, George H. - Willowdale, Ont.

Polish Combatants' Association in Canada - Islington, Ont.

Pollen, Amy - Vancouver, B.C.

Pollock-Post, Debra - Halifax, N.S.

Porter, Isabelle M. - Ottawa, Ont.

Post, J.R. - Nepean, Ont.

Pothier, Malcolm G. - Greenfield Park, Que.

Pratt & Whitney Canada Inc. - Longueuil, Que.

Prior, John G. - Vernon, B.C.

Privy Council Office (Task Force on Pensions) - Ottawa, Ont.

Professional Institute of the Public Service of Canada - Ottawa, Ont.

Provincial Advisory Council on the Status of Women - Newfoundland and Labrador - St. John's, Nfld.

Public Service Alliance of Canada - Ottawa, Ont.

Quebec Chamber of Commerce - Montreal, Que.

Quebec Federation of Senior Citizens - Montreal, Que

Quinn, Claudette - Astorville, Ont.

Rail Canada Traffic Controllers - Winnipeg, Man.

Reed Stenhouse Associates Limited - Toronto, Ont.

Regina Business and Professional Women's Club - Regina, Sask.

Regina, City of - Regina, Sask.

Regina Women's Network - Regina, Sask.

Registered Nurses' Association of Ontario - Toronto, Ont.

Reid, James D. - Tsawassen, B.C.

Retail Council of Canada - Toronto, Ont.

Retail Merchants Association - Scarborough, Ont.

Rhodes, Kathleen - Etobicoke, Ont.

Rogers, G.R. - Westhill, Ont.

Royal Bank of Canada - Montreal, Que.

Royal Trustco Limited - Toronto, Ont.

Salonius, Peter O. - Fredericton, N.B.

Sampaguita Senior Citizens Club - Agincourt, Ont.

Saskatchewan Coalition for Women's Pensions - Prince Albert, Sask.

Saskatchewan Federation of Labour, CLC - Regina, Sask.

Saskatchewan Government Employees' Union - Regina, Sask.

Saskatchewan Seniors' Association Inc. - Punnichy, Sask.

Saskatchewan Senior Citizens' "Action Now" Association - North Battleford, Sask.

Saskatchewan Wheat Pool - Regina, Sask.

Savage, Olive - Calgary, Alta.

Scheer, Robert - Princeton, B.C.

Schiano, Laura - North Bay, Ont.

Scott, D. - Chelmsford, Ont.

Scott, Mary Patricia - Markham, Ont.

Seltzer, John - Toronto, Ont.

Senior Citizens' Central Council of Calgary - Calgary, Alta.

Sestito, Belfiore - Vancouver, B.C.

Shepherd, J.B. - Halifax, N.S.

Shortreed, Robert G. - Toronto, Ont.

Shouldice, William - Mississauga, Ont.

Simpsons-Sears Limited - Toronto, Ont.

Slater, Rupert - Vancouver, B.C.

Smith Gooden, Dorothy - Salmon Arm, B.C.

Smith, Helen E. - Gore's Landing, Ont.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto - Toronto, Ont.

Social Planning Council of Peel - Mississauga, Ont.

Southland Canada Inc. - Toronto, Ont.

Squires, John - Ottawa, Ont.

Standard Industries Limited - Toronto, Ont.

St. Andrews West Parish Catholic Women's League - St. Andrews, Ontario

Statistics Canada - Ottawa, Ont.

Status of Women Action Group - Victoria, B.C.

Steacy, G.L. - Glenburnie, Ontario

Stones, Sheila - North Bay, Ont.

Storie, Mrs. Alfred - Chatham, Ont.

Strange, Emerald - Winnipeg, Man.

Sudbury Business and Professional Women's Club - Sudbury, Ontario

Sudbury Community Legal Clinic - Sudbury, Ontario

Sudbury Federal New Democratic Party - Sudbury, Ontario

Sudbury Finnish Senior Citizens - Sudbury, Ontario

Sudbury Mine, Mill and Smelter Workers Union, Local 598 - Sudbury, Ontario

Sudbury Regional Senior Citizens Inc. - Sudbury, Ontario

Sudbury Women's Action Committee - Sudbury, Ont.

Sudbury Women's Action Group - Sudbury, Ont.

Sudbury Women's Centre - Sudbury, Ont.

Tait, Morris - Castleton, Ont.

Taylor-Lee, Mary - Eastman, Que.

Thériault, G. - Gloucester, Ont.

Thibodeau, Denise - Montreal, Que.

Thompson, C. - Sault Ste-Marie, Ont.

Thorne Riddell Chartered Accountants - Ottawa, Ont.

Thunder Bay Chamber of Commerce - Thunder Bay, Ont.

Tillinghast, Nelson & Warren, Inc. - Toronto, Ont.

Toronto Area Caucus of Women and the Law - Toronto, Ont.

Toronto Transit Commission Pension Fund Society Inc. - Toronto, Ont.

Towers, Perrin, Forster & Crosby - Toronto, Ont.

TransAlta Utilities Corporation - Calgary, Alta.

Tranter, Edward H. - Regina, Sask.

Trimble, John E. - Hamilton, Ont.

Trumbly, Doreen Joan - Windsor, Ont.

Trust Companies Association of Canada - Toronto, Ont.

U. & R. Tax Services - Winnipeg, Man.

UAW (International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America) - Willowdale, Ont.

UNIFARM - Edmonton, Alta.

Union of New Brunswick Indians - Fredericton, N.B.

Unitarian Church of Vancouver - Vancouver, B.C.

United Fishermen and Allied Workers' Union - Vancouver, B.C.

United Steelworkers of America, Local 6500 - Sudbury, Ont.

University of British Columbia Faculty Association - Vancouver, B.C.

University of Calgary, Status of Women Committee - Calgary, Ont.

University Women's Club of Etobicoke -Islington, Ont.

University Women's Club of North York - Don Mills, Ont.

University Women's Club of South Delta - Delta, B.C.

University Women's Club of Vancouver - Vancouver, B.C.

University Women's Club of Winnipeg - Winnipeg, Man.

Usvaltes, Joseph - Toronto, Ont.

Vancouver Board of Trade - Vancouver, B.C.

Vancouver Status of Women - Vancouver, B.C.

Venance, R.B. - Lloydminster, Sask.

Vickers, William F. - Carleton Place, Ont.

Victoria Labour Council - Victoria, B.C.

Wallis, Kathleen - London, Ont.

Warner, M. - Burnaby, B.C.

Weldon, J.C., Professor, McGill University - Montreal, Que.

Western Women's Committee for Pension Reform - Calgary, Alta.

William Hastings & Associates Ltd. - Toronto, Ont.

Wishart, Catherine - Western Ont.

Women & Pensions Committee - Thunder Bay, Ont.

Wong, M.K., & Associates Ltd - Vancouver, B.C.

York University Insurance Project - Downsview, Ont.

Young, Patricia - Calgary, Alta.

YWCA of Canada - Toronto, Ont.

YWCA of Halifax - Halifax, N.S.

YWCA of Metropolitan Toronto - Toronto, Ont.

YWCA of Winnipeg - Winnipeg, Man.

Zonta Club of Halifax - Halifax, N.S.

Zonta International, District IV, Area I - Cambridge, Ont.

APPENDIX C

Committee Staff

CENTRAL TEAM

Administration

from the Committees and Private Legislation Directorate

Audrey O'Brien, Clerk of the Task Force
Mary MacDougall, Travel Co-ordinator
Camille B. Garrett, Administrative Assistant
Jeannine Dumoulin, Secretary

from the Chairman's Office

Jennifer Parr, Special Assistant to the Task Force
Louise Blais, Secretary

Research

from the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade

A. R. Dobell, Study Director
Michael C. Wolfson, Research Associate

from the Research Branch of the Library of Parliament

Mildred J. Morton, Research Associate

from the Party Research Bureaus

Michael Hatfield, P.C. Research
Timothy I. Page, Liberal Research
Karen Stotsky, N.D.P. Research

OTHERS

from the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade

Peter C. Dobell, Co-ordinator
François Lacasse, Michael Mendelson, Research Associates
Ian H. D. Bovey, James L. Clare, Yves Guérard, Anthony Wohlfarth, Consultants
F. T. Denton, B. G. Spencer, Consultants
Robert C. McCrae, Programmer

from the Party Research Bureaus

Peggy Mason, P.C. Research
David Husband, Liberal Research
Hugh Blakeney, N.D.P. Research

from Humphreys and Associates

David Humphreys, Margot Maguire, Pierre Latraverse

from the Committees and Private Legislation Directorate

Carole Roussel, Lynn Simpson, Word processing operators
Sylvie Bérubé, Catherine Farrell, Hélène Maviglia, Secretaries

from the Translation Bureau, Secretary of State

Louis Claude Leahey, Reviser
C. Berlanga, C. Caissie, C. Fortier-Génier, Translators

Report editing and production

Kathryn J. Randle, Editor
Dale Calvert, Technical Assistant

APPENDIX D

Dissenting Opinion

Dissenting Opinion
by
Ted Miller, M.P.
(Nanaimo-Alberni)

What I like most of all about the Canada pension plan — about the two stage plan which we are now developing for Canadians in their years of retirement — is that we are trying to reach a position where we are providing pensions that are adequate. I do not suggest that the levels which will be achieved by combining the Canada pension plan, at its best, with old age security, at its present level, are really the last words in adequacy, but at least we are talking about pensions of quite a different order from that which seemed to be accepted a few years or decades ago. I hope that, having accepted the principle that retirement security should be on the basis of adequacy, we will go on improving that basis, finding ways and means of raising the levels of our pensions so that all Canadians can look forward to a retirement in decency and dignity.

—Stanley Knowles, M.P.
(Winnipeg North Centre)
House of Commons *Debates*,
November 9, 1964.

Introduction

Many elderly Canadians live in poverty. Many others suffer a significant decline in their living standards upon retirement and upon the death of a spouse. Without indexed pensions, Canadians grow progressively poorer throughout their retirement years as inflation erodes their incomes. Our pension system is failing our elderly.

The challenge facing the Parliamentary Task Force on Pension Reform was to chart the course of pension reform and to recommend ways of eliminating these conditions among the current and future elderly. The three widely accepted objectives of our pension system are:

- to ensure that Canadians are able to avoid serious disruptions in their standards of living upon retirement or upon the death of a retired spouse;

- to provide elderly Canadians with a reasonable, guaranteed minimum income; and

- to provide Canadians with pension opportunities and arrangements that are fair.

The recommendations in the report of the majority of the Task Force will not meet these objectives. In fact, the report neglects to compare the cumulative effect of its proposals with our retirement income goals. The reason is obvious; the comparison would be unfavourable.

After considering all the evidence presented to the Task Force, I believe that the only way to ensure universal access to adequate and equitable pensions is to expand the protection now offered by the Old Age Security (OAS) program and the Canada and Québec Pension Plans (C/QPP). The majority of the Task Force rejects this approach, but fails to produce recommendations that would secure universal access or ensure adequate and equitable pensions. Further, by giving insufficient consideration to our poorest elderly, most of whom are women, the majority fails to provide essential protection against poverty. For these reasons I must dissociate myself from the thrust of the majority report and reject many of its central recommendations.

The proposals that follow have stimulated a great deal of discussion during the prolonged debate on pension reform. Though clouded by technical points and actuarial disagreements, the debate is essentially a political one and turns on a basic question: are the elderly going to participate fully in Canada's prosperity? My answer is that they must. If this is to be so, I see no alternative to the proposals I am presenting.

Maintenance of Living Standards

For many of the current and future elderly, Old Age Security and the Canada or Québec Pension Plans will be the only sources of pension income to which they will have an earned entitlement. For people with average wages and salaries prior to retirement, these programs provide between 39% and 53% of pre-retirement earnings. Such levels of income replacement are significantly below those required to allow people with moderate and low earnings to maintain their standards of living in retirement. Witnesses appearing before the Task Force offered differing views as to the percentage of pre-retirement earnings that retirees need. Most agreed that 70% to 75% of pre-retirement earnings would be required to maintain living standards.

The pension reform debate has focused on the various means of closing the gap between what is currently available through OAS and the C/QPP, and the 75% 'replacement income' target. The majority of the Task Force has implied that occupational and individual pension plans can fill this gap, if changes are made to the regulations governing such plans. A minority of members has proposed that the gap be closed through mandatory private pension arrangements. The alternative is to increase C/QPP benefits.

I shall discuss each of these means. Before doing so, I should note that if people are ever to earn pension entitlements that will close the gap, they will have to have access to pension arrangements that provide

- coverage throughout their working lives;
- benefits that are related to earnings at or near retirement; and
- benefits that are indexed to the cost of living.

Occupational Pension Plans and Tax-Assisted Savings Plans

As a vehicle for closing the gap between entitlements under OAS and the C/QPP and a reasonable level of retirement income, occupational pension plans have a number of serious shortcomings;

- only half of men and fewer than one-third of women in the paid workforce are covered by such plans;
- when people change jobs, it is difficult to maintain coverage because of long vesting periods and the general lack of portability of such plans;
- benefits are rarely protected against inflation; and
- survivor benefits are most commonly available only on the condition that the plan member accepts a reduced level of retirement benefits.

The majority has recognized many of these weaknesses and has proposed changes to the regulations governing occupational pension plans that include constructive reforms, among them the following:

- the two-year vesting rule;
- partial inflation protection;
- full disclosure of information to plan participants;
- mandatory credit-splitting between spouses;
- mandatory survivor benefits;
- elimination of discriminatory treatment of women with respect to benefits; and
- access to pension coverage for part-time workers.

I am in substantial agreement with these recommendations; however, there remain several points that must be noted.

Occupational pension plans operating under the proposed regulations would still not provide the same measure of replacement income protection as is available with the C/QPP. The two-year vesting rule will still not match the instant vesting and nation-wide portability of the C/QPP. The proposed degree of inflation protection will still not match the full protection offered by the C/QPP.

Further, the regulatory reforms proposed may give rise to a desire on the part of employers to change fundamentally the nature of the pension programs they currently sponsor. The Task Force was warned of the possibility that some employers might simply terminate their plans or convert existing defined benefit plans to money purchase plans to avoid the financial effect of the regulatory changes. In either case, their employees would be less able to ensure that their pension entitlement would be sufficient to close the gap between OAS and C/QPP benefits and the retirement income target noted earlier.

The most distressing consequence of the regulatory reform proposals is that they will do little or nothing to increase the number of Canadians covered by occupational pension plans. There was no evidence before the Task Force that the substitution of a tax credit for a tax deduction would amount to anything more than nibbling at the periphery of a massive problem. Indeed, the majority has not even attempted to assess the effect of this recommendation on the longstanding coverage problem. Expansion will come only if it is made mandatory. As stated by a witness representing the insurance industry, "if we want to increase [coverage] by some major step forward, we believe it will have to be mandated". (8:16)*

If we look at past performance, we see that on the question of coverage the private sector has made little progress in many, many years. One witness pointed out that:

> If you take into account the improvement that has been made in the coverage of the private pension system since 1943, 40 years ago, and also look at the change in enrolment of public sector employees, you very soon become aware that most of the improvement — and this is over a 40-year period — that has occurred in this country, in terms of the coverage of the private pension plan, has been due almost entirely to public employment. The people who work for private employers are covered little more than they were 40 years ago. We began to have little hope — aside from some mandatory provision, which would accomplish something not much different from what we are proposing — very little hope for that private pension system. (33:52-53)

Mandatory Private Pensions

To solve the enormous problem of coverage, some members of the Task Force have proposed mandatory private pensions. Both business and labour witnesses agreed that mandatory private plans would have to be of the money purchase variety. When compared with an increase in C/QPP, these plans have several disadvantages:

- they fail to provide a specific percentage of pre-retirement earnings;
- they provide significantly different benefits to people with similar histories of earnings and pension contributions;
- it will be decades before they generate a significant level of benefits;
- currently available plans do not protect benefits fully against inflation;
- survivor benefits are available only if the plan member accepts a reduced retirement benefit;

---

* References are to the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Pension Reform. 8:16 means that the quoted material can be found on page 16 of Issue Number 8.

- women now receive benefits lower than those men receive, given identical patterns of contributions; and

- even brief periods spent outside the paid labour force cause reduced benefits.

In view of the disadvantages, I cannot endorse mandatory private plans when the readily available alternative is to expand the C/QPP. Our objective of providing retirement incomes that will allow people to maintain their living standards in retirement need not be compromised to overcome the coverage problem. In addition, the 30 to 40-year lead time required to establish this system ignores the needs of a whole generation of Canadians.

The Canada and Québec Pension Plans

Virtually every member of the paid workforce with earnings from employment or self-employment is covered by the C/QPP. Vesting is immediate and the plans are fully portable throughout Canada. Benefits are determined in relation to the Average Industrial Wage (AIW) near retirement and are fully indexed to the Consumer Price Index (CPI) once they begin to be paid. Survivor benefits are paid without reduction in retirement benefits, and periods outside the paid labour force can be accommodated with no reduction in benefits. This latter feature will be enhanced by the proposed increase in the general drop-out provision. The major drawback of the C/QPP is that it is designed to replace only 25% of pre-retirement earnings.

Many witnesses, including those representing workers and women, recommended a doubling of C/QPP benefits to 50% of pre-retirement earnings up to the AIW. The increase would be phased in over the next few years, with contribution rates rising accordingly. This, together with an increase in OAS benefits, would ensure that low and middle income earners would be able to maintain their pre-retirement living standards. Others suggested a replacement rate of 40%, believing that, where available, occupational pension plans could make up the shortfall. The province of Manitoba has endorsed expansion of the C/QPP to 37½%, while the Canadian Council on Social Development has recommended 35%. I think the 50% target is preferable, but a slightly lower figure would go a long way toward the objective of income maintenance. Moreover, the C/QPP has the advantage of allowing this goal to be met quickly.

A majority of Task Force members rejects an increase in C/QPP benefits, but shows a peculiar ambivalence in doing so. The report observes that if occupational plans do not dramatically improve coverage, mandating of private plans or expansion of the C/QPP will be "irresistible". It recommends that the question of coverage be reviewed by another parliamentary committee in three years. Yet the majority sets no coverage targets against which the performance of occupational pensions will be judged. Private arrangements must improve coverage by some undefined measure, on pain of suffering through still another parliamentary committee's deliberations. With the possibility of C/QPP expansion still in the offing, the majority proceeds with other specific proposals. This approach is backward. Given the central role of the C/QPP in an interdependent pension system, it is logical first to address present and future expansion of general C/QPP benefits, then to decide what other changes may be required.

If coverage is not improved, low and middle income people will not have pensions that permit them to maintain their living standards in retirement. They will be forced to rely on

income-tested programs. On the other hand, the dignity and security of the elderly will be enhanced if retirement incomes flow from earned entitlements. When asked about the relative merits of the GIS and the C/QPP, the representative of the National Anti-Poverty Organization explained to the Task Force:

> I think most of the people I come in contact with feel it is better to go to the CPP, because in that way, if you are working, at least you have something when you retire. I am working poor, but I do not mind paying into that; and if I have to pay more, that will not matter. I think a lot of those we are in contact with feel the same way. If you pay into the CPP, you do not mind paying into that, because when you finish, you will have something. (27:53)

A Reasonable Guaranteed Minimum Income

Everyone recognizes the need for a guaranteed income at or above the poverty line. Yet the present income guarantee is far from sufficient to ensure that every elderly couple and every elderly single person has the means to avoid poverty. Given the inadequacies of our pension system and the pressing needs of the elderly, we have no choice but to bring the combined benefits under Old Age Security and the income-tested Guaranteed Income Supplement up beyond an agreed measure of poverty. Unfortunately, the Task Force failed to settle the question of a reasonable measure of poverty among the elderly.

Old Age Security

Old Age Security is an earned entitlement, bought and paid for by the elderly of this country who have amassed the public assets and developed the economy that now generate an unprecedented level of wealth for Canadians. In return, the elderly participate in our relative prosperity through OAS. In 1964, OAS benefits represented 20% of the average income of working Canadians as measured by the Average Industrial Wage (AIW). They have slipped to about 14% of AIW. The majority report recognizes the need to raise OAS benefits to "restore the relationship that existed in 1967" but is reluctant to recommend a date for the increase. I recommend that OAS benefits be increased immediately by 25%, to roughly 17 % of AIW. OAS benefits must be fully indexed to wages if they are to continue their dual role of assisting to maintain living standards and protecting those without resources of their own.

Guaranteed Income Supplement

Some witnesses argued that poverty among the elderly might be eliminated by increasing the GIS. This apparently simple solution is not free from difficulty. A recipient's earned pension under the C/QPP or an occupational plan (but not OAS) is devalued substantially as GIS benefits are increased. This unfortunate result occurs because the GIS benefit is reduced by 50¢ for each dollar received from these or other sources. Under the newly proposed top-up, each dollar of other income would reduce GIS benefits by a full dollar. This may erode or eliminate the value of modest voluntary pension arrangements and C/QPP benefits of low and middle income earners. However, expanding the GIS, with its existing 50% tax-back provision, would increase significantly the already large proportion of elderly people now drawing income-tested GIS benefits.

The Guaranteed Income Supplement demonstrates the failure of our current pension system. As a representative of the Canadian Chamber of Commerce pointed out:

> In most countries it is considered that if the people on welfare benefits are more than 15% or 20% of the total old population there must be something wrong with your basic program. (9:27-28)

In Canada, over 50% of those over 65 receive income-tested benefits through full or partial GIS benefits. If pensions were adequate, there would be little need for the GIS. The majority fails to come to grips with this major problem which jeopardizes the future security of low and middle income Canadians.

Despite these serious concerns with the GIS as a major long-term feature of our pension system, the needs of the single elderly are so compelling that we must provide a top-up to the GIS immediately. If OAS benefits were increased as proposed, a smaller top-up would be required.

The figure selected by the majority ($102 per month) is both arbitrary and meagre. It does not reflect any recognizable measure of poverty. Our country has the resources to make adequate provision for the elderly. What we lack is commitment among our leaders. To say, as the government has said, that benefits will rise "when resources permit", is simply not good enough. One witness before the Task Force put the point succinctly:

> Unless. . .pensioners are given first priority, resources will never "permit" for them. (4:12)

People Under 65

During the course of its hearings, the Task Force received submissions discussing the plight of people, largely between the ages of 55 and 64, who are ineligible for benefits under any public pension program. Though we had neither the mandate nor the time to examine the particular needs of this group, there was concern among witnesses and Task Force members that many people under 65 face severe hardships with little support from public sources. The problems frequently include:

- ineligibility for any sort of public pension benefits;
- long or frequent periods of unemployment;
- great difficulty in securing gainful employment;
- poor job skills and low pay;
- the death of a spouse;
- marital breakup; and
- ill health.

Unlike their counterparts over 65, unemployment insurance and provincial welfare may be the only resources available to them. Aside from the positive proposal to make CPP benefits available at age 60, the Task Force recommendations will benefit only a small and arbitrarily defined subgroup — widows and widowers between the ages of 60 and 64. In fact the problems afflicting widows and widowers often beset other people of this age.

I recommend that federal government begin immediately to examine ways of meeting the needs of this group through expanded general public programs, such as OAS and the C/QPP, that will be available at age 60 at the option of the retiree. Further, the federal and provincial governments ought to conduct a thorough study of the needs of those aged 55 and over, including consideration of a guaranteed annual income and how it might best be implemented.

Women and Pensions

Throughout the long debate on pension reform, if there has been one issue on which all those involved have agreed, it is that special attention must be given to the problems facing women in Canada's retirement income system.

Canada and Québec Pension Plans

The Task Force received briefs and heard representations from a number of national women's organizations. There was no disagreement on what these groups believe to be the most important issue regarding women's pension needs. We were told by the National Action Committee on the Status of Women that:

> For the future elderly women, the most important reform would be the expansion of the Canada Pension Plan, so that those who are in the labour force can have adequate benefits when they get to the age of 65. (5:10)

The *Fédération des Femmes du Québec* said in evidence that:

> The most important reform for women and for men is to expand the Canada and Quebec Pension Plans to double them. . .Any of the other amendments will improve the situation of women relative to men but they will still be poor, because the Canada Pension Plan is inadequate now. It does not allow anybody to replace sufficient pre-retirement income. (9:48-49)

This was also the view of the Canadian Advisory Council on the Status of Women. I find it completely unacceptable that the majority report ignores the virtually unanimous recommendation of the representatives of Canadian women.

The Task Force is well aware that the majority of adult women are now in the workforce and that more than two-thirds of all women in the prime age group (ages 25 to 44) work outside their homes. Close to 80% of these women have full-time jobs. I reject the suggestion advanced in the majority report that simply by switching a tax deduction to a tax credit the Task Force has discharged its responsibility to address the retirement income needs of women.

More than two-thirds of women in the workforce do not have access to employer-sponsored pensions. Recommendations to improve portability, to provide indexing and to ensure the use of non-discriminatory mortality tables will thus have little effect for most women. The vast majority of women workers have to rely on public pensions alone for their retirement income needs. Without an expansion of the C/QPP, the pension income received by a woman worker with a full-time job (whose earnings average about three-quarters of the AIW), will replace less than 44% of her pre-retirement earnings.

The majority report points out that the current pension system provides high replacement ratios for lower and lower-middle income families. For families with only one earner, this may well be so. Since both spouses receive the OAS (equal to 14% of the AIW), a one-earner couple where the earnings of one spouse averaged at the AIW would receive pensions from the public system (not including GIS) replacing approximately 53% of their pre-retirement earnings.

One-Earner Couple Supplement ("Homemaker Pension")

Having rejected an increase in C/QPP benefits, on which most women's groups were agreed, the majority of the Task Force recommended a "homemaker pension", a proposal on which women's groups were sharply divided. What the majority report refers to as a "homemaker pension" is in fact nothing of the sort. It is a supplementary benefit primarily for couples with only one earner. Since the majority report recommends that all C/QPP pension credits be shared equally between the spouses when they both reach retirement age (a recommendation that I support fully), any benefit given to a spouse who does not participate in the workforce would be shared between both spouses. The "homemaker pension" is therefore, in effect, an additional bonus to one-earner couples and not a pension for the homemaker "in her own name".

Although the majority report presents no clear rationale for providing further benefits from the public pension system for one-earner couples, one can assume that the basis for the recommendation is the argument that homemakers perform valuable work that should entitle them to a pension. While I concur with the view that homemaking services have an economic value, I believe they have a value regardless of who performs the service. Homemaking services may be provided by a spouse who does not participate in the workforce, or by a spouse who works as a homemaker in addition to her or his full-time employment in the paid labour force, or they may be shared between husband and wife where both spouses are also engaged in paid employment. There is no logic in the proposition that only those who do not participate in the paid workforce should receive a special pension and public subsidy because they are presumed to be providing homemaking services.

The majority report recognizes that the "homemaker" proposal introduces benefits that are not related to earnings but concludes that these benefits can be grafted successfully onto the C/QPP. This approach appears to be inconsistent with that of the succeeding section entitled "Native People". The section notes that elders who have spent most of their working lives outside the cash economy enter it in their retirement years. As the majority report points out, "they have no formal attachment to the labour force and no record of cash earnings". The majority concludes that an "earnings-related pension plan is evidently a poor vehicle for providing retirement income for people increasingly forced into a cash economy for support". (page 33)

I cannot accept the assumption in the majority report that the contributions of homemakers who are also in the labour force will be recognized by providing a C/QPP benefit top-up for all those earning less than half the yearly maximum pensionable earnings (YMPE). The majority of women in the workforce have full-time jobs and most of them earn more than half the YMPE. It is widely acknowledged that most of these women also have to provide homemaking services for their families as well as contribute to family income through full-

time paid employment. I cannot accept the assumption of the majority that the homemaking these women do has no value. Nor can I agree with statements in the report implying that because some of these women may be able to claim tax deductions for child care expenses for brief periods during their working lives, we are somehow relieved of any obligation to provide them with adequate pension protection.

I believe that the proposal to favour one-earner couples by giving them additional benefits would create serious inequities. For example, under the proposals in the majority report, a two-earner couple with an income equivalent to the YMPE would not qualify for a "homemaker pension" if each spouse earned one-half the YMPE. Yet a one-earner couple with the same income would be entitled to this additional benefit. As a result, the pension benefits of the one-earner couple would be higher than those of the two-earner couple. And since all benefits are to be shared equally between the spouses, the surviving spouse of the two-earner couple would receive lower benefits than the surviving spouse of the one-earner couple, even though both couples had the same pre-retirement earnings.

I see no justification for this kind of inequity. I must therefore reject the proposal that special benefits be paid to one-earner couples and to those who earn less than half the YMPE under the guise of a "homemaker pension".

I do not accept the implicit assumption of the majority report that there is something akin to an employee/employer relationship between a homemaker and her or his family. It is my belief that homemakers should be treated as full and equal contributors to the marriage partnership. The contribution of every homemaker would be recognized by providing for all C/QPP pension credits to be divided equally between the spouses when they have both reached retirement age, on divorce or at separation. This proposal would provide a full-time homemaker with a pension in her or his own name without making invidious distinctions between full-time homemakers and others who provide homemaking services.

I must emphasize that the reforms I have already advocated (that is, an increase in OAS benefits to a level equivalent to 17½% of the AIW, and an expansion of the C/QPP to 50% of covered earnings), when combined with credit-splitting, will have a profound effect on homemakers who never enter the paid labour force. The combined effect of these reforms was outlined in the brief presented to the Task Force by the Equality of Opportunity and Treatment of Women Workers Committee of the Canadian Labour Congress. As noted there:

- full-time homemakers will be guaranteed an indexed income above the poverty line;
- if their spouse was a middle or low earner, they will be guaranteed that their standard of living will be maintained when their spouse moves from work to retirement;
- they will be guaranteed that their standard of living will be maintained when their spouse dies;
- they will be provided with C/QPP retirement benefits in their own names at age 65; and
- they will be guaranteed equal treatment with their spouses no matter which one dies first.

Most important, I believe that the reforms I advocate will address the needs not only of women who remain outside the paid labour force, but of all Canadian women. The majority of adult women in this country are now in the workforce. Unless these women get better pensions, the majority of Canadian women will continue to end their days in poverty. One prophetic submission warned:

> It would be pitiful if a homemaker proposal was adopted and then used as an excuse for not increasing C/QPP benefits. As a way of dealing with the pension problems of women this would amount to designing a program for the future based on a caricature of women's status in the past. (Equality of Opportunity and Treatment of Women Workers Committee, Canadian Labour Congress, *Brief to the Task Force*)

In my opinion, this is exactly what the majority has done.

Survivor Benefits

Having adopted the one-earner couple supplement ("homemaker pension") proposal, the majority report goes on to argue that C/QPP benefits to survivors over the age of 65 need not be increased to the degree proposed in the federal government's Green Paper, *Better Pensions for Canadians*. The Green Paper had proposed a survivor benefit of 60% over and above the pension entitlement arising after splitting the C/QPP credits. This would provide the survivor with 80% of the C/QPP income that had flowed into the household prior to the death of the other spouse. The majority of the Task Force has suggested that with the adoption of the one-earner couple supplement and credit-splitting, the survivor benefit could be reduced from 60% to 30%. The majority's proposal would provide a surviving spouse with 65% of the C/QPP income that had flowed into the household prior to the death of the first spouse.

I strongly disagree with the position taken by the majority of the Task Force on the level of C/QPP benefits that should be provided to survivors over the age of 65. Survivor benefits should ensure that the surviving spouse is able to maintain her or his standard of living. Witnesses suggested that if this objective is to be met, a surviving spouse would have to have between 60% and 70% of the income of the couple. While the majority's recommendation might appear to fall within this range, it overlooks a very important point: when the first spouse dies, the OAS benefits flowing into the household are cut by half. To maintain living standards, the Green Paper proposal is far more reasonable than that of the majority of the Task Force. Further, because the one-earner couple supplement proposal applies to only a portion of the population, it is a poor basis for deciding what should be done with the survivor benefit.

Pension Financing

Pension financing, and particularly C/QPP financing, is discussed in chapters 2 and 4 of the majority report. I need only touch on a few points here.

First, the C/QPP is financially sound. As is stated in Chapter 4, "[t]he claim of young Canadians on future C/QPP benefit payments is not in jeopardy". Eventually the contribution rate will have to rise, but this was well understood at the time the plan was established. If benefit rates were to double, as I have proposed, and if the most pessimistic projections about

birth rates were to materialize, the plan would remain financially sound, and contributions would remain at levels comparable to those currently being paid to support public pension systems in other industrialized countries. What is frequently forgotten is that while an aging population pays more to support the elderly, fewer private and public resources are required to support the young. Further, while it is possible to make 20 to 30-year projections with some degree of confidence, projections of C/QPP contribution rates extending 50 years and beyond are highly unreliable.

One stated reason for not wanting to increase C/QPP benefits and contributions was that this would increase 'non-wage labour costs'. But because expansion in occupational pension plans would have the same effect on 'non-wage labour costs' the argument boils down to a rejection of any sort of meaningful pension reform. In any case, the cost of pensions is taken into considerations when wages and salaries are determined and is thus reflected in lower rates of pay. Ultimately the burden of pension financing is borne primarily by employees.

By ignoring the lessons of chapters 2 and 4, the majority is free to wring its hands and worry about the commitment, or lack of it, that future generations may show toward universal public pensions. In exchange for higher contribution rates, they will be entitled to security at retirement. A willingness to pay more now in return for adequate future pensions was apparent as witness after witness testified before the Task Force.

There is a direct relationship between the quality and cost of a pension system. If we are to meet our goals of adequacy and equity, we must be prepared to allocate sufficient private and public resources. As a greater proportion of our population reaches retirement age, retirees will be entitled to a greater share of national income. The proposals I have set out are affordable under current economic conditions; and, as the Economic Council of Canada indicated to the Task Force, they will not compromise our future prosperity. (3:15)

Conclusion

I am deeply disappointed with the report by the majority of the Task Force. Our challenge was to recommend proposals to secure adequate pensions for the current and future elderly. I believe the report of the majority contributes little to the cause.

Others will feel anger and frustration. Though a variety of groups submitted comprehensive and carefully prepared briefs dealing with the adequacy and affordability of pensions, the majority listened only to the appeals of business. This is reflected in their recommendations. The central proposal of representatives of women, labour, retirees and the poor was the general expansion of public pension benefits, primarily the C/QPP. The Task Force ought to have given greater consideration to the representations of those who will be most directly affected by its decision not to expand the C/QPP — low and middle income people.

Pensions are long-term financial plans. Unfortunately, the recommendations of the majority were heavily influenced by the current economic recession and the current fiscal difficulties of the federal government. This precluded proper consideration of the fundamental question — the long-term distribution of income between the retired population and younger generations.

My recommendations provide the basis for adequate, equitable and affordable pension arrangements. They are technically sound and may be implemented with relative ease. All that is absent is the political will.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issue 38*) is tabled.

Respectfully submitted,

Douglas C. Frith
Chairman

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 25, 1983
(88)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:07 o'clock a.m. this day, at Mont Ste-Marie, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee proceeded to consider a draft report.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:30 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(89)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:35 o'clock p.m. this day, at Mont Ste-Marie, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 7:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:10 o'clock a.m. this day, at Mont Ste-Marie, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 1:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:30 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(91)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:30 o'clock p.m. this day, at Mont Ste-Marie, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 6:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:10 o'clock a.m. this day, at Mont Ste-Marie, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 1:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:30 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(93)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:40 o'clock p.m. this day, at Mont Ste-Marie, Québec, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 5:43 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 10:07 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 11:05 o'clock a.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(95)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:05 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, NOVEMBER 1, 1983
(96)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:15 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 5:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, NOVEMBER 2, 1983
(97)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:50 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(98)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:15 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant; Yves Guérard, Pouliot, Guérard, Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

Mr. Guérard made comments and answered questions.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, NOVEMBER 3, 1983
(99)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:30 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 12:45 o'clock p.m., the Committee adjourned to 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(100)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:15 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 3:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 10:05 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; H. Blakeney, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; A. Wohlfarth, Consultant; K.J. Randle, Editor.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

On motion of Mr. Miller, it was agreed,—That the Committee authorize the Chairman to sign a contract with Kathryn J. Randle, Editor/Researcher to act as editor of the English text of the report to the House.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(102)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:20 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; H. Blakeney, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; A. Wohlfarth, Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

Mr. Wohlfarth made comments and answered questions. Discussion continued.

At 5:50 o'clock p.m., the Committee adjourned until 7:15 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING
(103)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 7:30 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 10:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, NOVEMBER 16, 1983
(104)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:25 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; T. Page, Liberal Party Research; H. Blakeney, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; Y. Guérard, Pouliot, Guérard, Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

Mr. Guérard made comments and answered questions.

At 12:20 o'clock p.m., the Committee adjourned until 4:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(105)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 4:10 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research: J. Parr, Special Assistant; Y. Guérard, Pouliot, Guérard, Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

Mr. Guérard made comments and answered questions.

At 7:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, NOVEMBER 17, 1983
(106)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 10:30 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

On motion of Miss MacDonald, it was agreed,—That a statement of dissent submitted by Mr. Miller be printed as an appendix to the Committee's report.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(107)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:25 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned until 7:00 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING
(108)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 7:20 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 9:15 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, NOVEMBER 22, 1983
(109)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:25 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant; K.J. Randle, Editor.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That the Chairman be authorized to hire and to direct Banfield-Seguin Ltd. to design and produce camera-ready artwork for the cover of the report to the House.

On motion of Miss MacDonald, it was agreed,—That the Committee meet at 9:30 o'clock a.m., Wednesday, November 23, to continue consideration of the draft report.

At 5:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:45 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant; K.J. Randle, Editor.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(111)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 2:10 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; T. Page, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant; K.J. Randle, Editor.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee resumed consideration of a draft report.

On motion of Miss MacDonald, it was agreed,—That the report of the Task Force, as amended, be adopted.

On motion of Mrs. Killens, it was agreed,—That the Task Force's report to the House be printed in separate English and French versions.

On motion of Mr. Reid, it was agreed,—That 15,000 copies and the English version and 3,000 copies of the French version of the report be printed.

On motion of Mr. Weatherhead, it was agreed,—That a formal lock-up for the media be organized on the day of tabling, prior to tabling, where Members can highlight elements in the report and officials can be on hand for background briefing and that a press release, with the summary of recommendations be prepared for distribution on the day of the tabling.

On motion of Mr. MacLellan, it was ordered,—That the Chairman present the report to the House when the printed copies in both official languages are available.

In accordance with a motion of the Committee on September 20, 1983, it was ordered, — That the Chairman present to the House as soon as possible the Second Report which is as follows:

The Special Committee on Pension Reform has the honour to present its

SECOND REPORT

In accordance with its Order of Reference of Tuesday, March 1, 1983, your Committee has examined the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". Your Committee has completed its public hearings on the subject and is completing its report to the House.

Since it appears that the report will not be ready for tabling before the end of the First Session of this Parliament, your Committee has therefore decided to report back the evidence it has gathered to date and to request that it be reconstituted as soon as possible in the next Session. So that we can take up our work from the same stage in our inquiry, we would ask that, when the Parliamentary Task Force on Pension Reform is reconstituted, it be with the same membership, the same Order of Reference and that the evidence adduced be referred back to the Committee for its continued consideration.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues 1 through 37 inclusive*) is tabled.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Audrey O'Brien
Clerk of the Committee

CANADA

INDEX

SPECIAL COMMITTEE ON

Pension Reform

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-38 • 1983 • 1st Session • 32nd Parliament

Chairman: Mr. Douglas C. Frith

JUN 7 - 1984

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Center, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

INDEX

HOUSE OF COMMONS COMMITTEES—OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-SECOND PARLIAMENT

Abbreviations: A.=Appendices. Amdt.=amendment. M.=motion. S.O.=standing order.

DATES AND ISSUES

—1983—

March:	17th, 24th, 28th, 29th, 1.
April:	12th, 13th, 14th, 21st, 1; 26th, 2; 28th, 3.
May:	2nd, 3rd, 4th, 5th, 4; 10th, 5; 11th, 12th, 6; 17th, 7; 18th, 8; 19th, 9; 25th, 10; 26th, 11; 31st, 12.
June:	1st, 13; 2nd, 14; 13th, 15; 14th, 16; 15th, 17; 16th, 18; 21st, 19; 23rd, 27th, 20; 28th, 21; 29th, 22.
September:	7th, 8th, 9th, 23; 12th, 13th, 24; 14th, 15th, 16th, 25; 19th, 26; 20th, 27; 21st, 28; 22nd, 29; 27th, 28th, 29th, 30th, 30.
October:	4th, 5th, 6th, 31; 11th, 32; 12th, 33; 13th, 34; 18th, 35; 19th, 36; 20th, 37; 25th, 26th, 27th, 31st, 38.
November:	1st, 2nd, 3rd, 15th, 16th, 17th, 22nd, 23rd, 38.

Abbott, E.G. (Executive Secretary, Canadian Railways Labour Association)
Pension reform, 24:97-110

***Ad hoc* adjustments,** *see* Inflation protection; Railway industry

Adams, Mr. David W. (National Representative, Canadian Union of Public Employees)
Pension reform, 23:31, 36-41

Administration
Costs, 31:14
Employees, participation, 13:27; 22:7
Pensioners, participation, 25:91; 31:43-4
See also Bell Canada; Burns Foods Limited; Canada Pension Plan; Canadian Pacific Ltd.—Pensions; Canadian Paperworkers Union; Canadian Union of Public Employees (Alberta Division); Guaranteed Income Supplement; INCO Ltd.; Ontario Municipal Employees Retirement System; Ontario Teachers' Federation; Portability; Private plans; Public plans; Public Service Superannuation Plan; Railway industry; Registered pension account; Small business pensions; Spouses—Credit splitting; Vesting requirements

Advertising, *see* Committee

Age, attitudes towards, 30:7-10

Age, below 65, *see* Canada Pension Plan—Benefits, Eligibility; Disability pensions; Guaranteed Income Supplement—Eligibility; Income; Old Age Security—Eligibility; Public plans—Eligibility; Registered pension account—Recipients; Senior citizens; Spouses—Credit splitting—Survivor's benefits; Unemployment; Women—Coverage

Agri-bonds, *see* Farmers—Credit

Aitken, Ms. Carol (National Representative, Women's Bureau, Canadian Labour Congress, Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress)
Pension reform, 29:57-9, 66-79, 83-90

Alberta, *see* Canadian Union of Public Employees; Income—Poverty level

Alberta Restaurant & Foodservices Association
Pension coverage, 25:28-9, 34-5
Mortality rate tables, 25:34
Part-time employees, 25:33
Vesting requirements, 25:32-4
Women participants, 25:28, 32-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Algoma Steel Corporation Limited, pension plan, 33:19-20

Allard, Mr. Sébastien (President, Conseil du patronat du Québec)
Pension reform, 35:20-8, 32-8

Allen, Mr. R.J. (Director General, Planning, Evaluation and Liaison, Income Security Programs, Health and Welfare Department)
Pension reform, 1:36

Anatooshkin, Mr. John J. (Investment Manager, Carpentry Workers' Pension Plan)
Pension reform, 23:51

Anderson, Ms. Doris (President, National Action Committee)
Pension reform, 5:5-9, 26-7

Anderson, Mr. S. Boyd (Pension Submission Committee Chairman, Moncton Chamber of Commerce)
Pension reform, 30:104-14

Andrew, Mr. J.A. (Chairman, Health and Welfare Committee, Canadian Chamber of Commerce; Regional Group Manager, Great West Life Assurance Co., Toronto)
Pension reform, 9:5-11, 15-7, 21-8

Andrew, Mr. John (Canadian Chamber of Commerce, Business Committee on Pension Policy)
Pension reform, 28:16-7, 30-4, 39-40, 48-9, 61; 33:123, 134, 137-40

Antle, Mr. Owen (Treasurer, Newfoundland and Labrador Association for the Aging)
Pension reform, 30:66-9, 74-6

Appendices
Canada Pension Plan
Costs, 5A:4
Subsidies, 5A:2-3
Women, coverage, 5A:1
Private and public plans, 9A:1-9; 11A:1-10; 20A:1-24; 34A:1-31; 36A:1-8

Argue, Mr. Gordon (B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter)
Pension reform, 23:56-9, 62-8

Armstrong, Miss Jane I. (Research Analyst, Canadian Airline Employees Association)
Pension reform, 30:33-42

Arnott, Ms. Betty (Former Executive Member, Manitoba Action Committee on the Status of Women)
Pension reform, 31:126-32

Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Association des femmes collaboratrices, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)
Role, membership, 36:26
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Association of Canadian Pension Management, *see* Investment strategy; Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Association of Universities and Colleges of Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Association québécoise pour la défense des retraités et pré-retraités (AQDR), *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Atkinson, Mr. L.L. (Vice-President, Human Resources, Canadian National)
Pension reform, 37:89-91, 98-100

Atlantic provinces, *see* Canada Pension Plan—Benefits; Income—Poverty level; Industrial strategy

Attenborough, Ms. Susan (National Union of Provincial Government Employees, Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress)
Pension reform, 29:62-3, 68-78, 82, 85, 88

Attitudes, 23:67-8; 25:10-1
See also Age; Contributions—Calculating; Private plans; Retirement savings; Small business pensions—Employees

Aylesworth, Mr. David (Executive Assistant, Ontario Teachers' Federation)
Pension reform, 32:95-9

B.C. Health Association
Pensions, 24:40
Inflation protection, 24:40
Role, membership, 24:24
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Backwell, Mr. Ken (Business Agent, CUPE Local 30, Canadian Union of Public Employees (Alberta Division))
Pension reform, 25:90-1

Baird, Mr. Charles (Chairman and Chief Executive Officer, INCO Ltd., Business Committee on Pension Policy)
Pension reform, 28:4-12, 15-27, 31-42, 45-51, 54-68; 33:113, 123-4, 128-31, 142-3, 146

Baldwin, Mr. Robert (National Representative, Research and Legislation, Canadian Labour Congress)
Pension reform, 9:59-90; 29:67, 70-1, 74, 77-80, 83-4, 87-92

Balls, Mr. H. (Member, Liaison and Advisory Committee on Superannuation, Federal Superannuates National Association)
Pension reform, 19:19-20, 27

Bankruptcies
Pension funds, priority creditors, 12:20; 23:89; 31:53, 78
See also Private plans—Insurance

Banks, pension plans, 32:64-5
Inflation protection, 32:64, 69
Part-time employees, 32:71
Survivor's benefits, 32:70-1, 74
Uniformity, 32:69-70
Women, coverage, 32:71-2

Barber, Dr. Lloyd (President, Association of Universities and Colleges of Canada; President, University of Regina)
Pension reform, 10:4-21

Barnes, Mr. L.W.C. (Chairman, Liaison and Advisory Committee on Superannuation, Federal Superannuates National Association)
Pension reform, 19:5-29

Barnes, Ms. Sally (President, Secretariat for Social Development, Ontario Status of Women Council)
Pension reform, 34:5-7, 10-6

Barrette, Mrs. Mary (President, Ontario Municipal Retirees' Organization)
Pension reform, 33:36-8, 42-4

Barrie, Mr. Ralph (President, Ontario Federation of Agriculture)
Pension reform, 29:16-28

Bath, Mr. S.R. (Member, Health and Welfare Committee, Canadian Chamber of Commerce; Manager, Compensation Division, Imperial Oil Limited, Toronto)
Pension reform, 9:10-2, 15-6, 21, 28-31

Bean, Mr. Daryl T. (Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada)
Pension reform, 7:10, 16, 19

Beauchamp-Niquet, Mrs. Suzanne (L—Roberval)
Old Age Security, 4:22
Pension reform, 1:18; 3:29-30; 4:21-3
Point of order, election of Chairman and Vice-Chairman, M., 1:18
Single senior citizens, 4:21-2
Women, 3:29

Beauregard, Mr. Denis (Director of Research, le Conseil du patronat du Québec)
Pension reform, 35:30-1

Beggs, Mr. Dennis (Association of Canadian Pension Management; Director of Investments, Ontario Municipal Employees Retirement System)
Pension reform, 11:5, 17-8, 26-9

Bégin, Hon. Monique (L—Saint-Léonard-Anjou; Minister of National Health and Welfare)
Canada Pension Plan
Contribution rate, 1:21, 27
Wage/price indexation, 1:19-20
Welfare system, extension, 1:25-6
Committee, purpose, 1:28-30
Contract purchase plans, 1:40
Demographic conditions, pensioners, increasing, 1:23
Disability pensions, establishing, 1:25
Green Paper, *Better Pensions for Canadians*, conservative/alarmist report, 1:19
Homemakers, status, 1:39-40
Housing, home ownership, 1:20
Income, adequate, 1:41
Mandatory plans, 1:22
Pension reform, 1:19-41
Private and public plans
Combining, 1:24
Contributions, 1:36-7
Coverage, 1:34-6
Funds, value, 1:30-1
Private plans, 1:20-2
Public plans
Contributions, 1:26-7
Funds, use, 1:31
Partial revenue, 1:21
Registered pension account, application, 1:40-1
Registered pension account, establishing, 1:26
Small business pensions, investment strategy, 1:25
Standard of living, 1:19-20
Time element, 1:23, 32-4
Universal coverage, 1:37-8

Bell, Ms. Ann (President, Provincial Advisory Council on the Status of Women, Newfoundland and Labrador)
Pension reform, 30:78-99

Bell Canada, pension plan, 37:52-3, 57-8
Administration, 37:61
Inflation protection, 37:64-5
Information disclosure, 37:58-61, 66
Vesting requirements, 37:61-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Bell, Mr. J.K. (Secretary, Treasurer, Nova Scotia Federation of Labour
Pension reform, 30:43-54

Bellaire, Mr. Richard (Research Officer, Canadian Association of University Teachers)
Pension reform, 10:31-2

Bennett, Ms. Jalynn (Chairman, Public Affairs Committee, Toronto Society of Financial Analysts, Canadian Council of Financial Analysis)
Pension reform, 12:33-4, 44, 48, 53, 58-60, 63

Bergen, Ms. Sandra (Manager of Communications, Co-operative Superannuation Society)
Pension reform, 31:23-4, 30-2

Bergeron, Mr. Jean (Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada)
Pension reform, 7:22-3, 26

Berry, Mr. Douglas (Vice-Chairman, Canadian Council of Financial Analysis)
Pension reform, 12:33

Best, Mr. Anthony (Montreal Board of Trade)
Pension reform, 35:13-5

Better Pensions for Canadians, *see* Green Paper

Bharmal, Mr. Shiraz Y.M. (Vice-President, Towers, Perrin, Forster and Crosby)
Pension reform, 18:27-8, 33-58

Bisanz, Ms. C. (Director, Association Policy and Activities, Consumers' Association of Canada)
Pension reform, 20:16

Blacks, *see* Women

Blackstaffe, Ms. Tish (Communications Workers of Canada, Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress)
Pension reform, 29:60-1. 67-8, 74-5, 80-1, 86-8, 91

Bonds, government, *see* Canada Pension Plan—Investment strategy; Investment strategy

Booth, Mrs. J. (Pension Reform Study Group)
Pension reform, 25:43-4, 48-51

Bosnitch, Dr. Sava (Multicultural Association of Fredericton)
Pension reform, 30:160-7

Bouthillier, Mr. Paul (President and Chairman, Pension Committee, Centre des Dirigeants d'Enterprise)
Pension reform, 35:39-40, 46-9

Bovey, Mr. Ian H.D. (Assistant Vice-President, Human Resources, Northern Telecom Canada Ltd., Canadian Pension Conference)
Pension reform, 33:57-68

Bowden, Mr. J.A. (Past President, Life Underwriters Association of Canada)
Pension reform, 16:31, 39-40, 36-51, 54-5, 58-62

Break, Mr. G.M. (Director, Toronto Transit Commission Pension Fund Society)
Pension reform, 34:73

British Columbia, *see* Canadian Union of Public Employees

British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council
Pension plans
Information disclosure, 23:88
Membership, 23:86-7, 90
Portability, 23:88
Protection, 23:89, 92-4
Reciprocity agreements, 23:88
Registered pension account, relationship, 23:91
Spouses, protection, 23:88
Vesting requirements, 23:87
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

British Columbia Federation of Labour, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Brochu, Mr. Robert A. (President, William M. Mercer Limited)
Pension reform, 34:77-88

Brooker, Mr. Bert (Administrator, British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council)
Pension reform, 23:92-4

Brunet, Mrs. Yvette (Association québecoise pour la défense des retraités et pré-retraités; Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:7-10, 39-42, 46

Bublick, Ms. Renate (Head, Pension Committee, National Women's Liberal Commission)
Pension reform, 23:124-8, 131-4

Buchanan, Mr. James M. (President, Canadian Paperworkers Union)
Pension reform, 37:32-41, 44

Budget, Apr. 19/83, *see* Investment strategy—Special recovery tax shares

Bulloch, Mr. John (President, Canadian Federation of Independent Business)
Pension reform, 12:67-72, 76-107

Bunting, Mr. Pearce (President, Toronto Stock Exchange; Canadian Securities Industry Pension Reform Committee)
Pension reform, 32:38, 41-52, 55-8, 61-2

Burnet, Mr. F.C. (Senior Consultant, Canadian Manufacturers' Association)
Pension reform, 11:34-53

Burns Foods Limited
Pension plan, 25:117
Administration, 25:124
Inflation protection, 25:123-4
Shut-downs, lay-offs, effects, 25:117
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Business Committee on Pension Policy
Membership, 28:4-5
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Business Council on National Issues, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Busque, Mrs. G. (Vice-President, Provincial Council, Fédération des femmes du Québec)
Pension reform, 9:31-7, 41-4, 53-5

CN Rail, pensions, 30:129-30; 37:20
Contributions/benefits, 37:92, 99-100
Corporate structure change to VIA Rail, effects, 37:30-1
Costs, 37:98-100
Guaranteed Income Supplement, supplementing, 37:31
Hall (Noel) report, 1976, recommendations, 30:130-1
Funding, 37:21-3, 29-30, 91-5
Inflation protection, 30:130-1, 135-6; 35:54, 61-2, 65; 37:20-6, 89-98
Negotiating, 30:137-9; 37:94-5
Pensioners, participation, 37:101-2
Pensioners, representation, right of appeal, 37:27-9
Survivor's benefits, 30:131; 37:25, 31-2, 99-100
Transport Committee study, 1970, recommendations, 30:130

CN Railways Employees' Pension Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

CPP, *see* Canada Pension Plan

Cabinet ministers, *see* Senior citizens

Calgary, *see* Part-time employees; Women—Lay-offs

Calgary Chamber of Commerce
Pension committee, membership, 25:76-7
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Calgary Personnel Association
Background, 25:128
Pension plans, participation, 25:132-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Calgary Y.M.C.A. Social Issues Committee and Western Women's Committee for Pension Reform, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Calvert, Mr. Geoffrey (Housser and Co. Ltd.)
Pension reform, 24:51-68

Cambron, Mrs. Rita (Research Officer, Fédération de l'Age d'or du Québec, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:17-24

Campbell, Mr. A.J. (Index Now Advocacy Group)
Pension reform, 35:52-65

Canada Pension Plan (CPP)
Administration, 17:23
Admission criteria, 33:28-9; 34:24-5
Advantages, 23:125
Amending, formula, 30:147, 150, 155-6
Benefits
Atlantic provinces, 30:45
Determining, 31:98; 33:20
Eligibility age, lowering, 6:21; 29:36-9, 79
Increasing, 6:20-1; 9:62, 85; 10:23; 15:21; 20:11-2; 24:7, 54; 25:8, 129; 31:36, 94-8; 33:588, 80-2; 34:74, 79; 36:54
Costs, 6:16, 23-4; 25:18-9, 84-5; 27:70; 29:34; 30:13, 39, 88, 94, 97; 32:33, 47-8, 96; 33:137
Doubling to 50% average industrial wage, 9:59-60, 78-9, 84-5, 89; 10:22, 32; 11:57, 64, 84-6; 23:33, 133-4; 24:43-4, 98; 25:46-7, 81-4; 27:52-4; 29:63-5; 30:31-3, 39, 46-8, 53, 69, 87-8, 95, 115, 127; 31:88, 127, 138, 150, 168; 33:18, 47-9, 71-2, 81; 34:7, 32; 36:6-7, 28, 64
Guaranteed Income Supplement, effects, 10:32
Phasing-in, 5:18; 6:16, 34-5; 7:19; 8:5-6, 25; 9:28, 62, 79-81; 12:42-3; 22:8; 23:9-11; 31:141; 33:47
Maintaining, 9:7; 14:10-1
Common-law marriages, 25:91
Contribution rates, 9:65, 80; 14:10
Determining, 37:7
Forecasts, 9:65, 84
High/low-income workers, 29:81
Increase, 1:26-7; 16:57-60; 23:71, 128-9; 36:80
Funding, effects, 33:72; 36:65
Phasing-in, 31:26
Inequities, tax treatment, 27:42, 52-5; 30:187-8; 33:43
Payroll taxes, effects, 9:86
Review, 9:62, 81; 10:25; 33:94; 35:7
Contributions, 5:39
Averaging for seasonal employees, 30:145
Catch-up provisions, 30:145
Drop-out provisions, 31:141
Graduated, 11:70-1
Increase, 16:8-9; 17:7; 23:27-30, 37-8, 41; 24:83-6; 25:25-8, 66, 107, 114; 30:103; 34:70
Limits, abolishing, 11:71
Redistribution, 24:33-7
Unemployed, welfare recipients, 16:9-10, 13-6
See also below Low-income workers
Costs, 5:14-5; 5A:4; 24:49; 27:3l; 34:127
See also above Benefits, Increasing and *see also below* Expanding

Canada Pension Plan (CPP)—*Cont.*
Credit splitting, 5:11; 14:51; 15:29-30; 16:10, 18-9; 23:9, 44, 47-8, 57-8, 129; 24:29; 25:113; 27:61-2, 67; 28:37; 29:9, 15; 30:179-81; 31:30, 80, 88; 33:27; 34:13; 36:7; 37:73, 114
Disability benefits, 9:7, 19, 25-7; 10:7; 13:38, 43; 18:39-42; 23:9, 28, 129; 24:84; 27:45; 28:20-1; 30:103; 31:188; 32:73-4, 84; 34:100, 122
Expanding, 13:8, 11, 23-5, 41-2, 45; 14:39, 42; 15:24-6; 19:17-21, 29, 58, 62-5; 22:5; 23:73-5, 113, 118-20; 24:88-9; 25:32, 119-21, 126-7, 149; 27:60; 29:13-5, 43-4, 59; 30:18, 195; 31:22, 29, 36, 49-50, 70-2, 80, 175-6; 32:81-2, 92; 33:9; 34:18, 21, 68, 126-7, 131, 137-8; 35:50, 66, 72; 36:89; 37:43
Costs, etc., 5:8-10, 19, 36; 9:47-8; 10:7, 24, 29-30; 19:17-8; 20:30-1
Effects, 8:12-3, 18-9, 23-4, 38-9; 9:68; 12:44-5; 19:65
Economic effects, 19:27-8
Effects, 24:81-2; 25:22
Non-private plan holder only, 24:99
Phasing-in, 12:64-5; 13:14-5
Retroactive to 1976, 13:8, 29, 34-5, 44
Flexibility, 31:119-20; 34:8-9
Funding, 3:13; 12:34, 38-9, 54-5; 13:36-7; 14:49-50; 16:9; 17:22-3; 18:39; 19:21; 21:9; 23:48-9, 96-8; 24:93-4; 25:46, 66, 95, 110, 121; 26:29-30; 27:61; 30:103, 186-7; 31:26, 52, 66, 73-5, 130, 167-8; 32:50-1, 58-9, 68,82; 34:70, 129; 35:37-8, 69, 75-6; 36:89-90
Fully funded, 16:12-5, 21-4, 34, 57; 18:32; 20:31; 25:8, 11-2, 18, 23; 30:13-4, 39; 31:28, 66, 73-5, 101, 107-8; 32:34; 36:63-4
Fully/partially funded plan, 6:17; 14:10-1; 29:14
Information disclosure, 31:50
Intergenerational transfer, 3:12; 7:28-9; 20:34; 23:49
Long term projections, 27:20-1
Public awareness, 36:65
2 year reserve, ensuring, 9:62, 81
Funds, earnings, 26:30-1
Government control, 5:37
Homemakers and wage-earning spouse, family income, joint contributions, 5:36, 39-40, 53-5; 16:9, 28-9, 43-4
Homemakers, coverage, 5:8-13, 32, 36, 41, 52; 9:8, 17-8, 46, 75-6; 10:21, 28; 11:25-6, 39-43, 56-7, 61-2, 69-70, 86-8; 12:28, 52, 77; 14:44; 15:14, 32-5; 18:42-3; 16:32-3, 42; 18:42-3; 23:125-6; 25:40, 141; 26:28-9; 27:24-5, 47, 61, 67-8; 28:34-5; 29:6-7, 62; 30:18-9, 22-9, 62-3, 80-3, 87, 94-5, 103, 116, 181-2; 31:16-7, 29-30, 40-1; 32:75-6, 94-5; 33:53; 34:6, 19, 26, 100, 132-4, 138-9; 36:9-10, 29-30, 34-5, 55, 86-7; 37:115-6
Childless, including, 9:36
Subsidies, 11:43, 67-8, 80-1
Immigrants, provisions, 23:9-10; 30:126; 31:94; 34:40, 43, 50-1
Inequities, pre-1966 pensioners, subsidizing, 25:95, 104; 36:91-2; 37:78-9
Inflation protection, 16:22; 23:65; 24:25, 35-6; 25:7-8; 27:23; 28:18; 31:98; 37:64
Information disclosure, 6:22-3; 24:28
See also above Funding
Insolvency, projected, 23:29, 44-5, 53; 36:67
Intergenerational transfer, 9:79; 11:41; 12:23-4; 16:22; 27:21-2; 30:14, 39-40; 31:108-9; 32:20-1, 48-9; 33:138-9; 37:69
See also above Funding
International comparison, 13:9, 28
Investment strategy, 5:37, 48-9; 7:27; 9:28-9; 16:21; 20:31; 23:12, 55, 654-6; 26:30-1; 31:28-9, 74, 104; 32:51, 82-3; 33:47; 34:37, 137-9
Agency, establishing, 24:86
Board of trustees controlling, establishing, 25:8
Foreign investment, 23:77
Government bonds, 32:34
Marketable securities, 32:34, 42, 56

Canada Pension Plan (CPP)—*Cont.*
Investment strategy—*Cont.*
Private sector, control, 16:57-8; 23:65; 24:62; 30:17-8, 187; 32:27
Provinces, role, 20:8-11, 30; 23:11-2, 71-2, 77-9, 84, 116, 119; 24:93-4; 28:19-21; 30:33-4, 49, 153-4, 193-4; 31:50, 66, 102-3, 196-7; 32:16-7, 26-8, 58; 33:73; 34:72; 35:23-4, 36-7
Level, maintaining fixed, 9:28
Low-income workers
Contributions, 5:22-3; 12:43-4
Tax credit, subsidizing, 19:67-8; 23:27-8; 24:48-9; 27:52-4
See also below Participants
Low/no-income earnings period, not including in calculation, 30:72
Maintaining, 32:51
Maintaining/alternatives, 28:38
Non-contributory members, coverage, 14:10, 33, 44-5; 25:143-4
Old Age Security
Combining, increasing to poverty level, 33:8-9, 13
Guaranteed Income Supplement, combining, 7:20-2, 26; 19:58-9; 23:53-4, 65
Guaranteed Income Supplement, comparing, 9:84-5
Opting out provisions, 13:27; 24:100, 107-8; 31:129-30
Overhaul, 16:10
Part-time employees, 20:21-2; 36:56-7
Participants, high-income subsidizing low-income workers, 5:24-5
Participation, mandatory, 14:10
Participation, not mandatory, conditions, 16:9-10, 25-6, 30
Private plans, integration, 31:125-31
Qualifying period, reducing to 35 years, 10:22
Quebec Pension Plan, co-ordinating, 35:25
Quebec Pension Plan, uniformity lacking, 37:74-5
Replacement plan, 27:59
Retirement, early, provisions, 20:12; 23:9, 14-5
Role, 6:20; 10:7, 29; 16:36; 23:21-2; 24:92-3, 98; 25:139; 29:34; 30:14; 37:69
Subsidies, introducing, 5:13-4; 5A:4
Survivor's benefits, 2:15; 5:11-2, 19; 9:7; 15:15; 25:39; 27:61; 30:117, 127, 145, 179-81; 31:35, 81; 32:76, 73-4; 34:8; 36:8; 37:114
Remarrying, disqualification, 5:34
Two/one earner couple, 15:15-6, 38-9
Unemployment, provisions, 5:55
See also above Contributions
Universal, 30:173; 33:47-8, 53-4; 36:57-9
Tax credit scheme, 30:116-7, 121-4, 192-3; 31:52-3
Vesting, 33:29
Wage/price indexation, 1:19-20
Welfare recipients, *see above* Contributions, Unemployed
Welfare system, extension, 1:25-6; 3:11; 25:25
Women, coverage, 5:7-8, 12-5; 5A:1,; 10:25; 11:19, 57, 63-4; 12:43-4; 15:15; 33:80; 34:27-8
See also Farmers; Native people; Private plans—Amalgamating; Public Service, provinces; Public Service Superannuation Plan; Small business pensions; Women—Child care—Employed

Canada Post Corporation, pensions, severance pay funds, 27:36-7

Canadian Advisory Council on the Status of Women, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted; Private and public plans

Canadian Airline Employees Association
Part-time employees, 30:36-7
Pension plans, 30:36-9
Employee representation, 30:35
Inflation protection, 30:37-8
Retirement, early, 30:40-1, 99-100
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Association of University Teachers, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Association on Gerontology
Role, 31:164-5
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Bankers' Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Chamber of Commerce, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Construction Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Co-ordinating Committee on Multi-Employer Pension Plan and the Canadian Federation of Labour
Membership, objectives, 26:5
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Council of Financial Analysis, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Council on Social Development, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Federation of Independent Business
Role, membership, etc., 12:67, 92, 97-8
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Federation of University Women
Role, 23:112-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Institute of Actuaries
Role, 27:29-30
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Labour Congress
Pension policy, 9:57-8, 63
See also Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress; Organizations/individuals appearing and briefs submitted; Registered Pension Account

Canadian Life and Health Insurance Association Inc.
Role, membership, 8:4-5
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Manufacturers' Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian National, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Nurses' Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Organization of Small Businesses
Role, background, 2:5-6
Small Employer Pension Plan of Canada, introducing, 2:12
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Pacific Ltd.
Employees, pensioners, negotiation, bargaining rights, 24:115
Employees, pensioners, statistics, 17:5
Pensions, 17:17, 28-31; 24:117, 120
Ad hoc adjustments, 17:13-4, 24-6
Administration, 17:19; 24:116-8
Background, 17:33-5
Benefits, increases, 24:117-9
Contribution rate, 17:17-8; 24:117

Canadian Pacific Ltd.—*Cont.*
Pensions—*Cont.*
Credit splitting, 17:10-1, 16, 21
Funding, 17:5-9, 25, 35; 24:116-8
Inflation protection, 17:6, 10, 25; 24:116-9
Survivor's benefits, 17:6, 28
United States employees, 17:11, 23-4
Vesting requirements, 17:9-10, 15-6, 19-22, 29-30
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Pacific Pioneers Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Paperworkers Union
Pension plans
Administration, 37:39
Inflation protection, 37:34, 41-4
Information disclosure, 37:39-40
Negotiations, bargaining, 37:37-8
Pensioners, 37:38
Vesting requirements, 37:40
Role, membership, 37:33
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Pension Conference
Role, membership, 33:56-8, 67
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Pensioners Concerned, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division), *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Police Association
Employee turnover, 29:44
Membership, 29:30
Pension coverage, 29:30, 36, 41, 44-5
Inflation protection, 29:42, 45
Mortality unisex tables, 29:40
Multi-employer plans, 29:39-40
Retirement, early, provisions, 29:31, 37-8
Women, 29:34
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Railways Labour Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Securities Industry Pension Reform Committee, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Teachers' Federation
Background, membership, 14:34-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Union of Public Employees
Background, membership, etc., 13:4-5
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Union of Public Employees (Alberta Division)
Local Authorities Pension Plan, 25:78-9, 82
Administration, 25:90
Credit splitting, 25:80
Inflation protection, 25:79-80
Part-time employees, 25:78-9
Survivor's benefits, 25:80
Vesting requirements, 25:80
Women participants, 25:78
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian Union of Public Employees (British Columbia Division)
Membership, 23:32
Pensions, vesting requirements, 23:51-2

Canadian Union of Public Employees (Manitoba Division)
Pensions, 31:112
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Carlton, Mr. Colin G. (Towers, Perrin, Forster and Crosby)
Pension reform, 18:30-47, 52-6

Carpentry Workers' Pension Plan, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Carson, Mr. W.J. (Director, Public Affairs, Canadian Organization of Small Business)
Pension reform, 2:21-2, 28, 32

Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)
Women employees, 36:83
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Centre des Dirigeants d'Entreprise
Activities, membership, 35:39
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Chambre de Commerce de la province de Québec, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Chambre de commerce du district de Montréal, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Chapman, Mr. Christopher D. (President, Canadian Institute of Actuaries)
Pension reform, 27:5-22, 25-9, 32-40

Cheevers, Ms. U.F. (Secretary, Council of Pension Reform for Singles)
Pension reform, 4:7-29

Chernecki, Ms. Vera (President, Manitoba Organization of Nurses' Associations)
Pension reform, 31:186-7

Chester, Mr. J.G. (Secretary, Canadian Pacific Pioneers Association)
Pension reform, 24:115-20

Chesterman, Mr. Tom (Chairperson, B.C. Division Pension Committee, Canadian Union of Public Employees)
Pension reform, 23:31-41

Chevalier, Mr. Michel (Project Director, York University Insurance Project)
Pension reform, 35:65-78

Child, Mr. A.J.E. (President and Chief Executive Officer, Burns Foods Limited)
Pension reform, 25:117-27

Child care drop-out provisions, *see* Private plans; Women

Children, *see* Canada Pension Plan—Homemakers; Farms—Sales, Selling; Homemakers—Coverage, Exclusively for children—With/without children; Women

Chudleigh, Ms. Doris (Senior Citizens' Central Council of Calgary)
Pension reform, 25:97-9

Clague, Mr. Michael (President, Canadian Council on Social Development)
Pension reform, 27:56-7, 73-4

Clements, Mr. Kenneth (Association of Universities and Colleges; Executive Director, Canadian Asssociation of University Business Officers)
Pension reform, 10:19

Coalition for a Decent Retirement, membership, 36:5

Coalition pour une retraite décente, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Cohen, Mr. A. (Director General, Consumers' Association of Canada)
Pension reform, 20:16, 22-4, 27, 31, 34

Collective bargaining, *see* Labour—Negotiations

Committee
Advertising for purpose of inviting submissions, M. (Mr. Dantzer), 1:8, agreed to
Clerk, authorization, purchase supplies and publications, M. (Mr. Desmarais), 1:8, agreed to
Contract services, Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade, M. (Mr. Dantzer), 1:7, agreed to
Media liaison contract, Chairman, authorized to sign, M. (Mr. Dantzer), 27:3, agreed to
Public awareness, media role, 11:66-7, 73
Purpose, 1:28-30; 7:8-10; 25:77; 33:145-6; 37:106-7
Report, final
Cover, design, contract, M. (Mr. Desmarais), 38:166, agreed to
Editor, Chairman authorized to sign contract, M. (Mr. Miller), 38:162, agreed to
Printing, number of copies, M. (Mr. J. Reid), 38:167, agreed to
Printing, separate English and French versions, M. (Mrs. Killens), 38:167, agreed to
Publicizing, press conference, M. (Mr. Weatherhead), 38:168, agreed to
Research assistants, M. (Mr. Miller), 1:8, agreed to
Research, government accessibility, 19:3
Research, staff, Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade
Computer support, contract amendment, M. (Mr. Desmarais), 35:3, agreed to
Computer support, M. (Mr. Dantzer), 19:3, 30 agreed to
Contract amendment, M. (Mr. Dantzer), 35:3, agreed to
Retreat session, draft report consideration, M. (Miss MacDonald), 32:4, agreed to
Staff, hiring, Chairman and clerk authorization, M. (Mr. Dantzer), 6:35, agreed to, 4
Travel, member appointed to travel on assignment, M. (Mr. Dantzer), 1:8, agreed to
Travel, staff accompanying
Expenses, Committee paying, M. (Mr. MacLellan), 2:5, agreed to
M. (Mr. J. Reid), 1:8

Common-law marriages, 25:91
Status, 29:60, 88; 31:47, 51; 36:51
See also Canada Pension Plan; Guaranteed Income Supplement—Married/common-law partners; Spouses

Conboy, Mr. Peter (Chairman, Employer-Employee Relations Committee, Calgary Chamber of Commerce)
Pension reform, 25:63-4, 68-9, 74-7

Confederation of National Trade Unions, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Conference on Aging, Ottawa, October 1983, participation, 36:45-6

Congress of Black Women of Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Conseil de Patronat du Québec
Membership, 35:32
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Construction industry, pension plans, 30:136
Management-labour trust fund, 14:7, 13-8, 22-32
Multi-employers, portability, importance, 23:87

Consumer Price Index, *see* Inflation protection—Indicators; Old Age Security—Indexing

Consumers' Association of Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Contract purchase plans, 1:40

Contributions, 27:48
Calculating, 31:31-2; 32:7-8; 35:16-7; 37:47
Public attitude, 36:81-2
Europe, comparison, 1:26-7
Flexibility, 25:25
Increasing, 1:36-7
Low-income earners, 16:30-1
Reducing pre-retirement income, 9:76
Restrictions, raising limits, 31:22; 35:43-4; 37:113
Tax credit ceiling, lifting, 25:25
See also CN Rail; Canadian Pacific Ltd.; Employer contributions; INCO Ltd.; Multi-employer plans; Private plans; Public plans; Quebec Pension Plan; Registered pension account; Registered Retirement Savings Plan; Small business pensions—Employee/employer; Unemployment

Contributory group plans, non-participants on philosophical, religious grounds, options, etc., 31:159-63

Co-operative Superannuation Society
Membership, role, 31:19
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Corbett, Ms. Marie, Q.C. (Research Consultant, Ontario Status of Women Council)
Pension reform, 34:7-9, 13-7

Cordes, Ms. Georgia (Board Member and Chairperson, Public Affairs/Social Action Committee, Winnipeg Young Women's Christian Association)
Pension reform, 31:148-58

Coridor, Mr. Paul (President, B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter)
Pension reform, 23:52-3

Cornell, Mr. Peter M. (Director, Economic Council of Canada)
Pension reform, 3:11-5, 18-23, 27-9

Correll, Mr. W.A. (Vice-President, Industrial Relations and Employee Benefits, INCO Ltd.)
Pension reform, 19:30-2, 37-57

Cosman, Mrs. Francene (President, Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women)
Pension reform, 30:19, 24-31

Costs, 18:30; 24:25-6; 25:86-7, 129-30, 135-6; 28:7-9, 53-4; 31:26-7, 101; 32:64-5; 33:117-8; 35:22-3, 39; 37:89
Actual/predicted, 2:24; 23:75
Calculating, 7:12
Competition, 33:96-7
Economic growth, effects, 3:5, 22
Increasing, 24:55; 27:46-7
Intergenerational transfer, 31:120-1
International comparison, 27:30-1; 31:169-74

Costs—*Cont.*
Public, 21:9
Public awareness, 31:37-8
Quebec, 35:23
Tax increase, 25:134
See also Administration; CN Rail; Canada Pension Plan; Guaranteed Income Supplement—Benefits; Homemakers—Coverage; Income—Minimum; Inflation protection; Old Age Security—Benefits; Private plans; Public plans; Public Service Superannuation Plan; Registered pension account; Small business pensions—Difficulties; Social security; Spouses—Credit splitting, Administrative costs—Survivor's benefits; Vesting requirements

Côté, Mrs. Rosette (Committee on the Status of Women, Centrale de l'enseignement du Québec, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:6-7, 84-7

Coulter, Mr. Art (Manitoba Federation of Labour)
Pension reform, 31:103-11

Council of Senior Citizens' Organizations of B.C.
Membership, 24:72-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Council on Pension Reform for Singles
Role, background, 4:12-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Courchene, Mr. Thomas (Chairman, Ontario Economic Council)
Pension reform, 34:124-40

Coward, Mr. L.E. (Member, Health and Welfare Committee, Canadian Chamber of Commerce; Director, William M. Mercer Ltd., Toronto)
Pension reform, 9:8-18, 22-30

Coward, Mr. Lawrence (Consulting Actuary, Toronto Transit Commission Pension Fund Society)
Pension reform, 34:73

Credit splitting, *see* Spouses

Cummings, Mr. Kealey (National Secretary-Treasurer, Canadian Union of Public Employees)
Pension reform, 13:4-46

Czerwinski, Ms. Danuta (Chairperson, Pension Reform Committee, Etobicoke University Women's Club; Canadian Federation of University Women)
Pension reform, 23:114-20

Dagenais, Mr. Vincent (Union Research Advisor, Metallurgy Federation, Confederation of National Trade Unions)
Pension reform, 12:13-6, 23-9

D'Andrade, Mr. Raymond (Corporate Finance Assistant, Dofasco Inc.)
Pension reform, 34:120

Dantzer, Mr. Vince (PC—Okanagan North)
CN Rail, 37:26-8, 90-5
Canada Pension Plan, 1:25-7; 5:24-5, 36-7; 6:16-7; 8:12; 9:8; 11:61; 12:77; 15:21; 16:12-4; 17:8-11, 28; 24:93-4; 25:11-2, 66, 84-5; 30:48-9, 62-3, 94-5, 186-7; 31:28; 33:20; 34:43, 72; 36:57, 92
Canadian Paperworkers Union, 37:39-40
Canadian Police Association, 29:44-5
Committee, staff, M., 6:35
Costs, 7:12; 24:49; 25:86-7, 135-6; 27:30-1; 28:9; 31:26
Disability pensions, 3:11-2
Economic conditions, 28:11-2
Farmers, 31:58

Dantzer, Mr. Vince—*Cont.*
Guaranteed Income Supplement, 24:50; 36:31-2, 91; 36:91-4; 37:78
Homemakers, 5:24-6, 36; 6:17-8; 9:46; 11:61-2; 31:40; 36:33
Housing, 25:98
Immigrants, 25:98; 30:126; 34:44
Income, 4:24; 5:23, 35-6; 6:15; 7:11; 8:9-10; 12:74; 15:19; 18:35; 19:12; 24:50, 78; 25:98; 30:186
Inflation protection, 6:15; 19:12; 24:60; 25:12, 56; 28:11; 34:72
Investment strategy, 3:13-4
Labour, 15:20; 37:28
Legislation, 30:141
Mandatory plans, 15:19
Men/women, 8:31; 11:60; 18:36-7; 27:10, 14; 30:94; 31:41
Mining industry, 15:20
National pension account, 24:77-8
Native people, 30:168-70
Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation, 30:100
Old Age Security, 11:61; 16:11-2; 25:86; 34:43; 36:31-2
Pension reform, 1:18, 24-7, 30; 2:17-20; 3:11-4; 4:23-4; 5:23-7, 33-8; 6:15-8, 35; 7:10-4, 18; 8:9-14, 28, 31; 9:8-12, 46; 11:60-4; 12:74-8; 14:4, 12-4, 25; 15:18-21; 16:11-4; 17:8-12, 28; 18:35-7; 19:12-3, 18; 24:45, 49-50, 64-5, 76-8, 93-4; 25:10-4, 36-7, 49-51, 56-7, 65-6, 84-7, 97-100, 134-6, 147-8; 27:10, 14, 30, 61, 66; 28:9-16; 29:13, 29, 44-5; 30:48-9, 62-5 94-7, 100, 126, 141-2, 157, 168-73, 185-8; 31:26-9, 40-2, 48, 53-4, 58-9, 63-4; 33:20, 35-8, 45, 55-8, 68-9, 81-2, 95, 131; 34:42-4, 65-7, 71-4, 77-9; 35:12, 15, 51-2, 64-5; 36:31-3, 55-9, 91-5;37:26-9, 32-40, 55-8, 67, 70, 78, 85, 90-5, 105, 109
Point of order, division bells ringing, 7:10, 18
Private and public plans, 1:24; 19:13; 25:65
Private plans, 2:18; 6:18-9; 8:11; 9:8-10; 11:63; 14:12-4; 17:12; 25:12-3, 66, 135, 147-8; 27:66; 28:14; 30:66; 33:58; 37:35-6, 55-7
Public awareness, 17:12; 30:62
Public plans, 3:12-3; 8:11-2; 30:63-4; 34:42
Public sector, 33:131
Public Service, 7:13; 8:12
Quebec Pension Plan, 31:29
Registered pension account, 1:26; 25:36
Registered Retirement Savings Plan, 28:15-6; 36:95
Retirement, 9:10; 25:147; 36:32
Senior citizens, 25:99
Single senior citizens, 4:24
Small business, 8:13; 37:85
Small business pensions, 2:18-20; 9:9; 12:76-8; 19:12; 31:27, 41-2; 35:12
Social welfare, 2:17
Spouses, 17:10; 18:37; 34:73
Standard of living, 30:64
Trans Alta Utilities Corporation, 25:57
Vesting requirements, 9:11; 14:13; 16:12; 8:35; 25:13; 34:72&3
Women, 5:25-7; 9:46-7; 14:12; 15:20; 25:49-50; 30:157

Daoust, Mr. Fernand (Secretary-General, Fédération des travailleurs du Québec; Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:10-1, 59-72

Darling, Ms. Beryl (Director of Administrative Services, Canadian Nurses' Association
Pension reform, 37:113-8, 121

Davenport, Mrs. Cora (President, National Anti-Poverty Organization)
Pension reform, 27:40, 53

Davidson, Ms. Astrid (British Columbia Federation of Labour)
Pension reform, 23:7-17

Davidson, Ms. Lenore (Co-Chairperson, Pension Subcommittee, Ontario Committee on the Status of Women)
Pension reform, 34:25, 34-5

Davis, Mr. Barrie (Assistant Director, Organizing and Servicing, Canadian Union of Public Employees)
Pension reform, 13:19-21, 26, 33-6, 45-6

Davis, Mr. Brent (Vice President of Government Affairs, Alberta Restaurant & Foodservices Association)
Pension reform, 25:33-4

Dawson, Mr. Andrew (Director of Employee Benefits, Manitoba Health Organizations Inc.)
Pension reform, 31:133-48

De'Ath, Ms. Joan (Director, IWA Benefits, International Woodworkers of America)
Pension reform, 23:22-31

Death benefits, 31:67
See also Old Age Security

Deferred profit sharing, *see* Private plans; Small business pensions

Defined benefit plan
Contributions, establishing, factors, 27:6-8
See also Dofasco Inc.; Private plans—Money purchase; Public plans; Registered pension account—Money purchase plan; Small business pensions; Vesting requirements

De Gagné, Mr. Serge (Directeur de la Remunération, Ciment St-Laurent Inc., Canadian Pension Conference)
Pension reform, 33:56, 59-60, 64

Delaney, Mr. T. (Member, Economic Policy Committee, Consumers' Association of Canada)
Pension reform, 20:9-34

Demographic conditions, 8:22; 12:24; 20:5-6; 23:122-3, 132-3; 24:51-2, 58-9, 82, 96; 33:137-8
Effects, 2:24; 23:132; 30:70
Pensioners, increasing, Europe comparison, 1:23
Projections, periodical reassessment, 3:19-20; 12:24-5

Dene Nation, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Dental benefits, *see* Income tax—Medicare

Des Brisay, Mr. Rick (President, Moncton Chamber of Commerce)
Pension reform, 30:101-4, 107-8

Desmarais, Mr. Louis (L—Dollard)
B.C. and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, 23:90-2
Canada Pension Plan, 5:39-40; 17:15-6; 18:39; 23:29-30, 37-8, 48-9, 83-4; 24:36-7; 27:20-3, 53-5; 28:19-20; 32:26, 84; 36:9
Canadian Police Association, 29:39-40
Construction industry, 14:30-1
Demographic conditions, 12:24-5
Disability pensions, 4:42; 18:39-40; 27:56
General Motors of Canada Limited, 33:111
Guaranteed Income Supplement, 23:30-1; 27:20-3, 54-5; 28:18-9; 29:68-9; 36:8
Homemakers, 23:117
INCO Ltd., 19:44-7
Income, 3:25; 4:37-8; 6:28-9; 12:21-2; 29:66-8; 36:70
Income tax, 12:22
Inflation protection, 18:40; 27:22-4; 28:17; 32:37; 33:30-1, 65, 128-30; 36:70-1
Legislation, 18:37

Desmarais, Mr. Louis—*Cont.*
Locking-in provisions, 20:27-8
Mandatory plans, 2:20; 4:51; 5:38
Men/women, 20:25; 23:58, 90; 32:25; 33:31, 130; 36:71-2
Multi-employer plan, 26:16-22
Old Age Security, 4:39-40; 20:24; 27:20-3; 29:69-71
Part-time employees, 21:20; 33:66
Pension reform, 2:20, 29-31; 3:25-9; 4:37-42, 51-2; 5:33, 38-9; 6:25-9; 12:21-5, 48, 78-81; 14:29-33; 17:12-6; 18:37-40; 19:44-7, 72-3; 20:24-8; 21:17-22; 23:29-31, 37-8, 48-50, 56-9, 83-5, 90-2, 107-8, 116-7, 121-2; 24:20, 36-9; 26:16-22; 27:20-4, 53-6, 64-6; 28:16-20; 29:29, 39-40, 66-71; 32:24-7, 36-9, 84-5; 33:5, 29-32, 60, 64-6, 94-5, 111, 126-30; 34:63-5; 35:5, 8, 20, 35, 38-9, 51; 36:8-10, 70-2, 75
Points of order, agenda and procedure subcommittee, M., 5:33
Points of order, election of Chairman and Vice-Chairmen, M., 1:18
Portability, 2:29; 3:25; 5:39
Private and public plans, 3:25; 17:13
Private plans, 3:25; 6:25-8; 12:78; 14:29, 32; 19:72; 20:26; 23:84; 24:37; 27:64-5; 32:24, 36, 84; 33:29, 60, 65; 36:10-1
Public plans, 3:25; 4:39-41; 12:22-5; 18:38; 28:18; 32:36
Registered pension account, 6:26; 23:37; 24:37-8
Registered Retirement Savings Plans, 24:20; 27:55, 65; 32:37-8; 33:126-8; 34:63
Retail Council of Canada, 21:17-20
Retirement age, 20:26; 23:121
Self-employed, 34:64-5
Small business pensions, 2:29; 12:78-81; 33:29
Spouses, 5:40; 18:39; 23:85; 29:40; 33:30; 36:8-9
United Auto Workers, 33:94
Vesting requirements, 2:29; 5:38; 23:107-8; 27:22; 28:16-7; 29:40
Women, 3:27; 5:40; 24:38-9

Devine, Mr. David (Chairman, Employers Council of B.C.)
Pension reform, 23:103-6, 111

Devlin, Mr. Gerald M. (Executive Vice-President, Canadian Life and Health Insurance Association Inc., Toronto)
Pension reform, 8:37

DeVries, Mr. John A. (Secretary, Pension Committee, Canadian Construction Association)
Pension reform, 14:14-5, 18-21, 29, 32

Disability pensions, 12:16; 27:16; 27:56, 62; 36:90; 37:48
Age 65, prior to, 4:11, 15; 9:26; 18:39-40; 32:84; 36:8, 29
Benefits, increasing, 36:29
Coverage, 13:38; 18:41-2
Disincentive to work, 9:26
Eligibility criteria, reviewing, 36:29
Establishing, 1:25; 4:32-3; 9:25-6; 18:39-40
Funding, 3:12
Indexing, 36:29, 49
Non-working recipients, 9:19
Survivor's benefits, eligible at age 55, 4:30, 34-5, 42
Wage insurance plan, alternative, 9:27
See also Canada Pension Plan; General Motors of Canada Limited; International Woodworkers of America; Native people; Old Age Security—Eligibility; Small business

Disabled and handicapped
Defining, 23:35; 24:47; 31:84
See also Homemakers—Coverage, Exclusively for children; Women—Child care

D'Loughy, Mr. Dominick (President, Maison de placements; Canadian Securities Industry Pension Reform Committee)
Pension reform, 32:43-4, 52-4, 58-60

Doane, Mr. H.L. (Immediate Past President, Canadian Institute of Chartered Accountants, Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Bar Association, the Canadian Medical Association, and the Canadian Institute of Chartered Accountants)
Pension reform, 34:56-7, 62-3

Dobell, Mr. A.R. (Committee Study Director)
Pension reform, 6:29-30; 7:19, 24; 8:28-9, 40; 9:30-1, 52, 56, 70-1, 81-3; 17:28-30; 19:52-3, 56; 23:35-6, 60-1, 68-9; 24:120-1; 27:15-6, 33-6, 72; 29:22-3, 49, 80, 86; 32:53-4; 33:100, 111-2, 141-5; 34:86-7, 140-1; 35:74-8; 37:40-1, 64-6, 101

Dofasco Inc.
Pension plan, combining defined benefit, money-purchase, 34:112-8
Inflation protection, 34:113-5, 120-3
Survivor's benefits, 34:119-22
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Donegani, Mr. J. (President, Professional Institute of the Public Service of Canada)
Pension reform, 19:57-73

Dorey, Mr. A.W. (President, Northern Retirees Association)
Pension reform, 37:102-11

Doucet, Mr. Gerald (Senior Vice-President, Policy, Retail Council of Canada)
Pension reform, 21:14

Dowsett, Mr. Robert C. (Director, William M. Mercer Limited)
Pension reform, 34:83, 87

Doyle, Mr. P.S. (Director, Industrial Relations, Canadian Manufacturers' Association)
Pension reform, 11:37, 44

Driver, Mrs. Elaine (Women's Vice-President, National Farmers Union)
Pension reform, 31:58-62

Drop-out provisions, *see* Private plans—Child care; Women—Child care

Dryden, Mr. Robert J. (Chairman, Pension Committee, Canadian Construction Association)
Pension reform, 14:13-7, 21-2, 25-33

Dufour, Mr. Ghislain (Executive Vice-President, Conseil du patronat du Québec)
Pension reform, 35:28-9, 32-4, 39

Dulude, Ms. Louise (Advisor, National Action Committee)
Pension reform, 5:9-32

Dussault, Ms. Ginette (Canadian Advisory Council on the Status of Women; Department of Economics, Université du Québec à Montréal)
Pension reform, 11:69-71, 74-5, 78, 81, 84-6

Dykstra, Mr. Owen (President, Canadian Union of Public Employees (British Columbia Division))
Pension reform, 23:39

Eagle, Mr. W.H. (President, Chairman Pension Committee, Senior Citizens' Central Council of Calgary)
Pension reform, 25:93

Economic conditions
Capital markets, pension reform affecting, 12:36-9
Effects, 6:33; 23:90; 30:45-6; 31:77; 32:5-6; 33:11; 35:6-8
Newfoundland, 30:61, 70-1
Private sector, control, 35:20

Economic conditions—*Cont.*
Productivity, effects, 28:11-2; 30:15
Underground economy, 12:92-3
See also Canada Pension Plan—Expanding; Costs; Income—Increasing; Montreal; Native people—Wage/land based economy; Public plans—Expanding, Costs

Economic Council of Canada
Report, *One and Three,* 3:4-5, 19
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Edmonton Chamber of Commerce, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Education
Pensioners, 30:8-10
See also Public awareness

Edwardh, Mr. Mel (Member, Advisory Board, Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division))
Pension reform, 33:5-13

Edwards, Mr. Michael (Vice-President and Director, Macleod, Young and Weir; Chairman, Canadian Securities Industry Pension Reform Committee)
Pension reform, 32:32-5, 38-40, 42, 60

Elders Network
Membership, role, 24:5, 9-10
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Elgaard, Ms. Florence (Elders Network)
Pension reform, 24:13-4

Empey, Mr. Harold (President, Cooperative Superannuation Society)
Pension reform, 31:18-27, 30-3

Employees
Dismissal, lump sum payment instead of pension, 30:136
Income demands, deductions, 2:8; 35:23
Job category, discrimination, 12:20
See also Part-time employees

Employer contributions, *see* Private plans—Employee; Registered pension account; Vesting requirements

Employers, *see* Private plans; Small business

Employers Council of B.C., *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Employment
Changing jobs, effects, 24:55
Job creation, *see* Investment strategy
Job security, *see* Small business
Levels, payroll deductions, relationship, 9:86-7
Technology, effects, 24:53, 98; 217:73-4

Equality of Opportunity and Treatment of Women Workers Committee of the Canadian Labour Congress
Role, 29:57
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Erlichman, Mr. Louis (Canadian Research Director, International Association of Machinists and Aerospace Workers)
Pension reform, 6:18-20, 24-31

Erola, Hon. Judy (L—Nickel Belt; Minister of State for Mines; Minister of Consumer and Corporate Affairs)
Canada Pension Plan
Benefits, 15:21
Credit splitting, 15:30
Expanding, 15:25-6

Erola, Hon. Judy—*Cont.*
Canada Pension Plan—*Cont.*
Homemakers, coverage, 15:14, 32-5
Survivor's benefits, 15:15
Two/one earner couple, 15:15-6, 38-9
Women, coverage, 15:15
Guaranteed Income Supplement, 15:28-9, 32-4
Homemakers, 15:12, 33-4, 37-8
Mining industry, employees, coverage, 15:5-7, 20
Income, 15:19
Income tax, 15:36
Labour, 15:20
Mandatory plans, 15:19-20
Old age security, 15:28
Pension reform, 15:4-40
Private plans, 15:17
Provinces, role, 15:31
Public awareness, 15:36
Registered pension account, 15:35
Spouses
Credit splitting, 15:13-5, 25-7
Entitlements, sharing, 15:11, 17-8
Survivor's benefits, 15:16-7, 30-1
Vesting requirements, 15:37
Women
Child care drop-out provisions, 15:14
Conditions, 15:7-9, 18, 24
Guaranteed Income Supplement, 15:9
Guaranteed Income Supplement/Old Age Security, increase, 15:20-1
Married/single, benefits, 15:13
Poverty, 15:11, 32
Registered pension account, 15:17, 24
Registered Retirement Savings Plans, 15:10
Unawereness, education, 15:22-3, 36
Wages, 15:9-10

Europe, *see* Contributions; Demographic conditions—Pensioners

Evans, Mr. Clifford (Vice-President and Canadian Director (Region 19), United Food and Commercial Worker's International Union; Secretary, Canadian Coordinating Commmittee on Multi-Employer Pension Plan)
Pension reform, 26:6-27, 30-3

Excess earnings, *see* Investment strategy

Excess interest, *see* Inflation protection; Registered pension account—Money purchase

Family, erosion, 10:6

Farmers
Canada Pension Plan contributions, 29:18; 31:54-5, 61-3
Credit, agribonds, 29:26
Farm value, retirement income, 29:16-7; 31:54, 63
Importance, 31:56
Income, coverage, 29:16; 31:54
Off-farm, part-time employment, income, 31:55-62
Registered pension account, application, 31:56-7, 61
Registered Retirement Savings Plans purchase, 31:55-7, 61
Spouse, coverage, 29:18-9, 26-7; 31:55-62
Spouse, equal share of assets, 29:27

Farms
Corporate, 29:24-5; 31:60
Sales
Capital gains tax, alternatives, 29:25
Capital gains tax, effects, 29:17, 20-5, 28; 31:55, 59, 63

Farms—*Cont.*
Sales—*Cont.*
Capital gains, transferring to Registered Retirement Savings Plans, 29:17, 20-5, 28
Selling to children/new purchasers, 29:23-4
See also Women

Federal Superannuates National Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Federated Women's Institutes
Role, membership, 29:5-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Fédération de l'Age d'or du Québec, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Fédération des associations des familles monoparentales du Québec, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Fédération des femmes du Québec, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Fernie, Mr. Alastair S. (Chairman, Responsible Pension Committee, Canadian Life and Health Insurance Association Inc.; President, Canadian Operations, Standard Life Assurance Company, Montreal)
Pension reform, 8:9-12, 21-2, 26, 29-43

Field, Mr. R.A. (Actuary, The Wyatt Company, General Motors of Canada Limited)
Pension reform, 33:99-102, 107-8, 112

Financial Executives Institute Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Fisheries, industry, coverage, 30:68

Foreign pensions, buying, tax treatment, 30:160

Francis, Mr. John (Research Director, Northern Retirees Association)
Pension reform, 37:108-10

Fraser, Professor Doreen (National and Division President, Canadian Pensioners Concerned)
Pension reform, 30:7-19

French, Mr. David (Association of Canadian Pension Management; Assistant to the Treasurer, Simpson-Sears Ltd.)
Pension reform, 11:11-7, 21-4

Frenette, Mr. Jean-Guy (Director of Research, la Fédération des travailleurs du Québec)
Pension reform, 36:65-6

Frenette, Mr. Ray, M.L.A. (Leader of the Opposition, Liberal Party of New Brunswick)
Pension reform, 30:142, 157-8

Frerichs, Rev. Eilert (Chaplain, Hart House, University of Toronto, Chairman, Board of Directors, Social Planning Council of Metropolitan Toronto)
Pension reform, 33:45-53

Frith, Mr. Douglas (L—Sudbury; Chairman)
Alberta Restaurant and Foodservices Association, 25:34-5
B.C. Health Association, 25:34-5
Bell Canada, 37:57-8
CN Rail, 37:94-6
CP Ltd., 24:120

Frith, Mr. Douglas—*Cont.*
Canada Pension Plan, 6:23; 8:38-9, 42; 9:25-6, 28-9, 78-9; 11:64, 85-6; 13:34-5, 38; 16:15-6, 22-3, 28-30, 58-9; 17:17-8, 25-6, 31-6; 18:41-2; 19:27, 62-5; 20:30-1; 23:41, 77, 120; 24:33-4, 85-6, 107-8; 25:23; 26:29-30; 30:14, 39, 195; 312:26, 70-1, 107-8, 119, 126-7, 141; 32:27, 49, 56-8; 34:8-9, 51, 131; 36:63-7; 37:119
Canadian Airline Employees Association, 30:38
Canadian Paperworkers Union, 37:41
Canadian Union of Public Employees, 23:51-2
Construction industry, 14:15, 22
Contributions, 36:81-2
Demographic conditions, 24:96; 36:44-5
Disability pensions, 13:38
Disabled and handicapped, 24:47
Dofasco Inc., 34:115-7
Economic conditions, 12:93
Employees, 16:30-1
Farms, 29:20-3
General Motors of Canada Limited, 33:99
Government, 36:100
Guaranteed Income Supplement, 5:56; 11:65; 25:75, 89-90, 106; 31:85-6, 111, 132, 182-3
Homemakers, 23:117, 131; 31:152-5; 34:132
Immigrants, 34:45
Immigration, 31:91-2, 155-6
INCO Ltd., 19:42-3
Income, 1:41; 9:79-80, 87-9; 11:64; 13:32; 18:45-7; 29:12; 31:131-2, 170-3
Income tax, 31:10
Inflation protection, 18:22; 19:64; 23:22-3, 45-6, 106-7; 24:71, 94-5, 106-9; 25:58, 115-6; 28:13, 44-5, 63-4 31:72, 117, 191-2; 32:30-1, 61, 68, 79-81; 33:118; 34:9, 101-2; 37:41, 58, 100, 109
International Woodworkers of America, 23:27; 24:17
Investment strategy, 9:82; 32:56-62
Legislation, 32:28; 34:111; 37:105-8
Mandatory plans, 18:53-4
Manitoba Health Organization Inc., 31:138-40
Men/women, 19:43; 27:14-5, 20; 31:12-3, 25; 34:41
Money purchase plans, 27:28
Multi-employer plans, 26:8-11, 20
National pension account, 24:71-2
Native people, 30:172, 175; 31:125-6
Newfoundland, 30:76-7
Old Age Security, 9:28; 25:104-5; 29:12, 90-1; 30:14-5, 76-7; 31:86-8, 110-1; 34:42
Ontario Teachers' Federation, 32:96-7
Part-time employees, 16:30; 18:23; 23:111; 24:33; 25:74; 31:23
Pension reform, 1:41; 2:31-2; 6:22-3, 35; 7:14, 21-9; 8:38-42; 9:12-3, 25-30, 44-6, 67, 78-82, 87-90; 11:64-5, 84-6; 12:64-6, 93, 96; 13:21-2, 29-45; 14:15, 20-5, 32-3; 16:15-6, 22-3, 28-31, 45-51, 54-5, 58-9; 17:14, 17-8, 24-6, 31-6; 18:16, 22-3, 27, 37, 40-2, 45-8, 53-4, 57-8; 19:27-8, 42-3, 62-5; 20:28-35; 23:22-3, 27, 38-41, 45-8, 51-2, 76-7, 91, 104-8, 111, 117-20, 131; 24:9-17, 31-4, 39-40, 71-2, 85-7 94-6, 104-10, 120; 25:22-3, 34-5, 42-3, 54, 58-9, 72-6, 89-92, 95-6, 104-6, 111, 115-6; 26:8-11, 21, 29-30; 27:14-5, 20-1, 25, 28, 31-3, 36-41; 28:13, 19-22, 41-7, 50-4, 57, 60-8; 29:11-2, 20-3, 28-9, 66, 70, 77, 87, 90-1; 30:14-5, 30-1, 38-40, 46, 54-5, 61-2, 74-7, 81-2, 96, 100-1, 172, 175, 194-6; 31:7, 10-3, 16-8, 22-6, 33, 38,44, 64, 69-73, 82, 85-92, 95-102, 107-12, 116-9, 122, 125-7, 131-3, 138-42, 145-9, 152-9, 163-6, 170-3, 178, 182-7, 190-7; 32:5-7, 27-31, 36, 49, 53, 56-62, 66-9, 79, 85-9, 94-9; 33:9, 14-7, 20-1, 25-6, 35, 95, 99, 103-4, 111, 117-21, 131-2, 145-6; 34:5, 8-10, 17, 20, 24-5, 31-2, 38, 41-2, 45, 51-2, 67, 71-3, 77, 82, 85, 88-9, 99-104, 109-11, 115-8, 123-5, 130-2, 137; 35:5, 8, 11-2; 36:20-2, 25-6, 31, 38-41, 44-6, 63-6, 73-4, 81-2, 87-8, 91, 100-6; 37:5, 8-13, 19, 24-6, 31-2, 35, 41-5 48-59, 66-7, 75, 78-90, 95-7, 100-11, 114-21

Frith, Mr. Douglas—*Cont.*
Portability, 33:108
Private and public plans, 6:22; 9:12, 29; 13:32, 35-6; 24:95
Private plans, 8:41; 9:12; 11:65, 84-5; 12:65-6; 14:20-1; 17:32; 23:75-6; 24:33, 87; 25:22-3, 35; 27:31-2, 39; 28:61-2; 30:30-1, 40, 96; 31:24, 69, 116-7, 141-2, 191; 31:145-8; 32:28-9; 33:119; 34:32, 131; 36:82, 101-4;37:8-13, 42, 48-9, 59, 97, 117
Public awareness, 18:58; 24:23; 31:26, 44, 182
Public plans, 8:39; 11:84-5; 19:64; 31:109-10; 32:58-9, 66-8, 98; 34:130-1
Public sector, 33:132; 37:43
Public Service, 7:14, 25; 19:63; 34:88
Quebec Pension Plan, 36:66-7
Railway industry, 24:104-7
Registered pension accounts, 7:28; 17:14; 25:35, 72-3; 33:121; 34:32
Registered Retirement Savings Plan, 25:75; 33:121
Royal Canadian Mounted Police, 30:54-5, 58
Senior citizens, 24:10-1; 31:185-6
Single senior citizens, 36:21-2
Small business, 8:14; 30:194-5
Small business pensions, 2:32; 12:81; 28:52, 60-1
Spouses, 9:44-5; 16:49-51; 18:40; 23:40, 47, 85; 25:75, 111; 27:38; 37:49
Trans Alta Utilities Corporation, 25:58-9
Universal coverage, 31:118
University Women's Club of Edmonton, 25:43
Vesting requirements, 2:31-2; 8:40; 12:64-5; 14:29; 20:29; 25:35; 26:10; 30:30; 37:50
Women, 31:16, 153

Fryer, Mr. John L. (President, National Union of Provincial Government Employees)
Pension reform, 22:4-14

Fullerton, Mr. Douglas H. (Associate Adviser, National Council on CN Pensioners Associations)
Pension reform, 37:25-6, 29-30

Funds
Control, 12:16-7
Proportion, foreign securities, increasing, 3:8
Recyclying, 2:26

GAIN, *see* Guaranteed Annual Income Supplement

GIS, *see* Guaranteed Income Supplement

Gagné, Mrs. Diane (Director General, Féderation des associations des familles monoparentales du Québec, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:46-51

Gagnon, Mrs. Alice (Vice-Chairman, Centrale de l'enseignement du Québec)
Pension reform, 36:74-81, 87

Gagnon, Mr. J.J. (Canadian Manufacturers' Association; Senior Executive Vice-President, Aluminum Company of Canada Ltd., Montreal)
Pension reform, 11:30-6, 39-42, 45-8

Garlich, Ms. Carolyn (Chairperson of Political Action Comittee, Manitoba Action Committee on the Status of Women)
Pension reform, 31:123-33

Gauthier, Mr. Roy (President, British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council)
Pension reform, 23:86-95

General Motors of Canada Limited
Disability pensions, 33:111

General Motors of Canada Limited—*Cont.*
Pension plan, inflation protection, costs, 33:98-103, 111-2
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

George, Mr. Denis (Director, William M. Mercer Limited, Business Committee on Pension Policy)
Pension reform, 28:23, 28-30, 52; 33:125-8, 132, 136-7, 144-5; 34:81-9

Giffin, Mr. Donald P. (Chairman, Canadian Construction Association)
Pension reform, 14:33-4

Gill, Mr. Sym (International Representative, Research Department, United Auto Workers)
Pension reform, 33:85-9, 92-4

Gilliss, Mrs. Geraldine (Director, Research and Information Services, Canadian Teachers' Federation)
Pension reform, 14:36-55

Godbout, Mr. Clement (Quebec Director, Metallurgical Union, Fédération des travailleurs du Québec)
Pension reform, 36:73

Goetz, Mr. William F. (Vice-President, Human Resources, Burns Foods Limited)
Pension reform, 25:120

Gold, Ms. Yhetta (President, National Advisory Council on Aging)
Pension reform, 31:179-86

Government
Federal/provincial jurisdiction, 9:12; 30:191-2; 37:72
Minimum standards, establishing, 30:50-1
Policy, priorties, 32:72-5
Role, 33:17; 36:22-3; 36:100-1; 37:69
Study, permanent committee, establishing, 36:22
See also Canada Pension Plan; Income; Inflation protection; Private plans; Private sector; Registered Retirement Savings Plan

Government expenditures, retraining, 30:107-8

Government registry
Establishing, 9:72-3; 19:61
See also Registered pension account

Goyette, Mr. Pierre (President, Chambre de commerce du district de Montréal)
Pension reform, 35:5-9, 12, 17

Granger, Mr. R. (Special Assistant, Canadian Pacific)
Pension reform, 17:11, 14, 17-8, 21, 24, 27, 32-4

Granholm, Mr. Ron (Committee Member, Employers Council of B.C.)
Pension reform, 23:105

Graphic arts and printing industries, coverage, position, 18:14-5

Gray, Mr. Brien G. (Vice-President, Canadian Federation of Independent Business)
Pension reform, 12:79

Green, Mr. Morris, (M.L.A. Liberal Party of New Brunswick)
Pension reform, 30:142-57

Green Paper, *Better Pensions for Canadians*
Conservative/alarmist report, 1:19
Proposals, 5:11
Shortcomings, 4:7-8
Tax paper, releasing, 28:49-50
Women, overlooked, 5:9

Grierson, Mr. Charles W. (President, B.C. Health Association)
Pension reform, 24:24-9, 35, 40

Griesbauer, Mr. G.L. (Administrator, Graphic Arts International Union Supplemental Retirement and Disability Plan, Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees)
Pension reform, 18:16-7, 23

Groupe Sobeco Inc., *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Guaranteed Annual Income Supplement (GAINS), *see* Guaranteed Income Supplement

Guaranteed Income Supplement (GIS), 3:6, 14
Abuse, 4:13, 20, 26; 30:196; 31:85, 88, 128-9, 132-3, 182-3; 33:39-41; 36:31-2
Administration, 24:15
Appeal provisions, 4:31, 44-5, 48; 24:15-6
Application, 4:54; 8:17-8
Benefits
Determining, 12:100; 13:17
Regional factors, 34:86
Increasing, 4:30; 5:8-10, 20-2, 47, 51; 8:25; 11:34, 59; 15:28, 32; 16:5; 17:18; 18:44-5; 23:8, 32, 121; 24:6-8, 11, 82, 88; 25:64, 75, 94; 26:7; 27:55-6; 29:6, 47-8, 90-1; 30:32, 144-9, 152-3, 178; 31:37, 102, 176, 188; 32:5, 8, 11, 17, 65, 74-5; 33:11, 46, 54, 96; 34:7, 10-1, 78, 104-5; 35:7; 37:46-7, 53, 77-8
Costs, 5:17; 24:6; 25:129, 133-4; 28:18-9; 29:69-70; 32:10; 36:12
Phasing-in, 6:33-4; 16:26
Poverty level, above, 11:82; 25:39; 27:44-5, 48-9; 30:80; 31:79, 149-50; 32:93; 33:82; 36:6-8, 27, 91; 37:114
Singles/married, 5:17; 27:23; 29:47; 30:50; 33:35
Single pensioners, 25:103-6, 129; 36:89; 37:5
Spouse, hospitalization, 4:31
Taxation, 36:89-90
Disincentive to save, 25:18, 87; 27:45; 31:111; 37:5
Eligibility, 29:83-4
Below age 65, 27:46; 36:29-32
Transfer property, assets to family, 4:26-7
See also below Immigrants
Eligible recipients, not applying, 30:17
Eligible recipients, one year waiting period, 30:145, 154-5
Eliminating, 29:68-70; 31:176-7
Funding, long term estimates, 27:20-1
GAINS, replacing, 35:63
Home ownership, effect, 12:100-1
Immigrants, eligibility, 34:40; 36:6
Inadequacies, 13:6
Income from private plans, effects, 9:12; 11:65
Income means test, 4:54-5; 9:24, 61, 66-7; 23:101-2; 24:7-8, 89; 25:106; 29:83; 30:104, 196-7; 31:85-6, 128-9; 33:11, 46; 36:93
Indexing, 23:8; 32:45-6
Average industrial wage, 10:22-3
Inflation protection, 27:23
Information disclosure, 24:15
Intergenerational transfer, 32:20
Maintaining, importance, 10:5-6, 18; 16:36, 44; 30:12-3; 33:7
Married/common law partners, inequities, 30:105; 36:28, 35-6
Married/single recipients, 23:71; 30:177-8
See also above Benefits, Increasing and *see also below* Poverty level
Pensioner's earnings, penalty, 30:145, 154
Phasing-out, 5:51; 13:19; 23:16-7, 31; 24:50; 33:7
Poverty level, determining, rural/urban factors, 5:56; 27:49
Poverty level, determining, singles/married, 6:14
Public awareness, 4:24-5, 48-9, 52-4; 23:30; 27:45; 30:155

Guaranteed Income Supplement (GIS)—*Cont.*
Recipients
Assets, declaring, 36:92-4
Newfoundland, 30:78
Statistics, 22:8; 23:124
Role, 15:33-4; 19:72; 21:15-6; 32:36-7; 34:97; 37:71-3
Tax regulations, effects, 24:14; 27:44-5, 49-50, 55
Universal, 27:54
Welfare stigma, 25:87-90, 101-2; 29:68, 82; 30:65; 33:11-2, 40-1, 47; 35:27, 64; 37:73
See also CN Rail; Canada Pension Plan—Benefits, Increasing—Old Age Security; Old Age Security; Women

Guérard, Mr. Yves (Chambre de commerce du district de Montréal; Chairman, Pension Committee, Chambre de Commerce de la province de Québec; Groupe Sobeco Inc.)
Pension reform, 35:10-20; 36:93-5, 101-4; 37:5-19

Haehling von Lanzenhauer, Prof. Christoph (Private citizen)
Pension reform, 29:45-56
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Hale, Mr. G.E. (Director, Policy and Government Relations, Canadian Organization of Small Business)
Pension reform, 2:5-32

Hall (Noel) Report, *see* CN Rail

Halliwell, Mr. John C. (Director, Labour Relations, Canadian Construction Association)
Pension reform, 14:4-33

Halpen, Mr. M.J. (Vice-President, Trans Alta Utilities Corporation)
Pension reform, 25:51-4, 58-60

Hamel, Dr. Claude (Association of Universities and Colleges of Canada; Rector, Université de Sherbrooke)
Pension reform, 10:10-1

Harper, Mr. John (Board of Trustees, Carpentry Workers' Pension Plan)
Pension reform, 23:41-52

Harris, Ms. Margaret C. (President, National Council of Women of Canada)
Pension reform, 5:33-56

Harrison, Mr. Allan D. (Chairman, Pension Subcommittee, Labour Relations Committee, Edmonton Chamber of Commerce
Pension reform, 25:6-24

Hartman, Ms. Grace (President, Canadian Union of Public Employees)
Pension reform, 13:4, 30, 46-7

Hatfield, Mr. Michael (Committee Researcher)
Pension reform, 7:23; 9:86-7; 12:107; 13:43-4; 18:50; 23:36

Hatfield, Hon. Richard (Premier, New Brunswick)
Pension reform, 30:176-97

Haulena, Mr. Walter (Labour Economist, Public Service Alliance of Canada)
Pension reform, 7:11-8, 21-2, 25-6, 29-33

Havens, Mrs. Betty (President, Canadian Association on Gerontology)
Pension reform, 31:164-5, 169-78

Health
Longevity, effects, 24:52, 82
See also Retirement—Early

Health aids and equipment, tax credits/medicare assistance, 4:12-4

Health industry, pension plans, portability, 24:29-30

Healy, Mr. Ross (Past President, Toronto Society of Financial Analysts, Canadian Council of Financial Analysis)
Pension reform, 12:36-9, 43, 46-55, 59-66

Henderson, Mr. Harry, (Vice-President, Ontario Municipal Retirees' Organization)
Pension reform, 33:38-44

Henthorn, Mr. George (Vice-Chairman, Financial Executives Institute Canada and Vice-President, Comptroller, Bell Canada)
Pension reform, 37:67-70

Hewitt, Mr. Reginald H. (Assistant Vice-President (Salary & Benefits) Bell Canada)
Pension reform, 37:56-7, 60, 65-6

Hews, Mr. Charles (Vice-President, Public Affairs, INCO Ltd.)
Pension reform, 19:52-5

Hodson, Mr. Lawrence F. (Supervisor Employee Benefits, Trans Alta Utilities Corporation)
Pension reform, 25:51, 56-63

Hogan, Mr. G. (Chairman, Pension Subcommittee, Calgary Chamber of Commerce)
Pension reform, 25:65-76

Home ownership, *see* Housing

Homemakers
Age 65, 21:13-4
Coverage, 5:22, 26-9, 42-3; 6:17-8; 7:10-1; 10:21; 11:61-3; 12:29-30; 15:33-4; 19:70; 20:16-7; 25:21, 40-1, 48-9, 140; 28:35-6; 29:62-3, 75, 84-7; 30:24, 51-3, 112, 115-6, 125, 140, 181-2; 31:10, 40, 125, 150-5; 33:79-81; 34:19-22, 132-4; 36:7-9, 15-6, 20, 27, 33, 50-2, 56-7, 79; 37:64, 70-2, 88
Costs, 25:141; 36:83-4
Establishing, earning spouse, contributing, 21:10-5; 23:118, 131; 25:141-2; 28:35; 29:7, 10; 30:22-7, 63; 31:16-7, 67; 34:19, 135
Establishing, spousal tax deduction/if making contributions, 23:129-31
Exclusively for children, elderly, disabled caretakers, 4:19; 11:27-8; 25:140
Family unit contributions, 23:115
Individual/family unit contributions, 24:47-8
Mandatory contributory scheme, 23:115-7; 31:11-2
Marital status, effects, 23:132; 29:86-8
Old Age Security, including within, 9:53; 11:61-2
Phasing-in, 25:41-2
Public opinion, 29:74
Single, married, divorced, etc., 29:86-8
Subsidizing, 29:10-1
Tax credits, establishing, 9:35-6, 42-3, 49-50, 51-2, 56
Defining, 9:42-6; 30:22, 83-4
Non-eligibility, 4:20-1
Private plans, 9:39-40
Public plans, 5:25; 9:34, 40-1; 13:30-1; 22:11; 29:89
Registered pension account, establishing, 25:50
Special supplemental pension fund, establishing, 2:17
Status, 1:39-40; 5:26; 24:41
Value, determining, 9:34, 41-3; 11:39-40, 62; 15:12; 23:46-7, 109-10, 124; 24:76-7; 25:88, 139; 30:27-8, 88; 36:30
Volunteer work, importance, 9:41-2
With/without children, 36:34, 37-8
See also Canada Pension Plan; Income tax—Spousal exemption; Information disclosure; Quebec Pension Plan; Spouses—Survivor's benefits; Women

Horne, Mr. Harley (Regional Director, Canadian Union of Public Employees (Alberta Division))
Pension reform, 25:78-92

Houle, Mrs. Lise (Information Officer, Association féminine d'éducation et d'action sociale, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:33-5

Housing
Conditions, 24:12; 25:98-9
Home ownership
Expense, 31:9
Importance, 1:20; 2:19; 12:78-9; 30:147, 150-1
Remaining in home, 25:99
See also Guaranteed Income Supplement; Income
Rent costs, 24:8
Renters/homeowners, conditions, needs, 11:35; 25:102-3
Selling, reverse annuity mortgages, 24:64-5; 34:99; 37:48-51
Subsidized, 25:47-8, 98
See also Investment strategy

Hughes, Mr. S.F. (President, Canadian Chamber of Commerce)
Pension reform, 9:5, 9-10, 13-4, 29-31

Hunsley, Mr. Terrence (Executive Director, Canadian Council on Social Development)
Pension reform, 27:62-3, 66-9, 73-4

Hunt, Mrs. Nadine (President, Saskatchewan Federation of Labour)
Pension reform, 31:44-50

Hunter, Mr. R. (Director, Council of Senior Citizens Organization of B.C.)
Pension reform, 24:73-4

INCO Ltd.
Pensions
Administration, 19:55-6
Canada/United States/United Kingdom, 19:35-7, 43
Conditions, 19:51
Contributions, 19:34, 45, 55
Tax deductions, 19:44
Coverage, age 81, 19:34-5
Employees
Lay-offs, etc., 19:51-2
Negotiation, collective bargaining, 19:38-42
Participation, 19:35-8, 48
Escalated annuities, voluntary, 19:45-50, 53-4
Inflation protection, 19:31-42, 49-52, 56-7
Portability, 19:47
Survivor's benefits, 19:34-5, 55
Vesting period, 19:47, 55
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

IWA Senior Citizens Group, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Immigrants
Coverage, conditions, 24:46; 25:98; 27:50-1; 29:89-90; 30:126, 158-9, 162-7; 31:92, 155; 34:40-7
Family-class, restrictions, 34:40, 47-50
Family reunification, restrictions, effects, 34:45-6
Men/women, 34:47-8
Refugees, status, 34:47
See also Canada Pension Plan; Guaranteed Income Supplement; Old Age Security; Women

Immigration, policy, 31:91-2
Reciprocal social security agreements, 31:155-6; 34:47

Income
Adequate, ensuring, determining, 1:41; 3:5-7, 14, 20; 4:24-6, 29-30, 34, 37-8, 49-51; 5:16-7, 23, 35-6; 6:16, 28-9, 32; 7:12, 19-20; 8:7-10, 9:35, 58-60, 76; 10:5-6, 15; 11:82; 12:5, 74-5, 90; 13:5-6, 13-4, 24; 14:37-8, 43; 16:5; 18:30-1, 35; 20:6, 20-1; 21:6; 23:32, 128-9; 24:50; 25:16, 45, 97-8; 27:6; 28:23-5, 56; 30:8, 51; 31:35, 115-6 32:90; 33:6, 22, 82
Age 65 and over, statistics, 7:6
Decrease, acceptable level, 34:98, 126
Employer, responsibility, 36:70
Factors, 12:106; 23:100-3; 29:47-9
Family, household income, 23:113
Government/employer/individual responsibility, 30:176-7; 32L63; 35:21, 41; 36:13
Home ownership, imputed income, consideration, 9:69-71; 12:25-6; 24:9; 25:57; 28:22-4; 31:121-2; 33:12; 34:99
Increasing, stimulating economy, 9:50-1
Individual responsibility, 17:7; 21:9; 31:20, 52; 32:64, 91; 33:33; 35:21, 26, 33-4, 42; 36:13, 70; 37:68, 114
Means test, 31:128-32
Minimum, government sponsored/additional, individual responsibility, 14:6, 23; 18:28-9; 25:7; 26:6, 27; 29:46; 31:21; 32:89-90
Minimum, guaranteeing, 29:62, 66-7; 30:22, 44, 50, 61, 127; 31:125-8, 151, 180; 32:64, 93; 33:46; 35:41-2; 36:27, 46, 78
Cost, 31:169-72
Pensions/savings, differentiating, 9:61-2, 69
Poverty level, 5:17, 23-4; 6:6, 17; 9:27, 50, 53, 59-60, 64-6; 12:21-2, 75; 13:5; 14:6, 24, 41-2; 17:18; 18:46-7; 22:7; 23:8, 13, 128-9; 24:50; 25:20; 26:31-2; 29:46-7, 66; 30:99, 186; 31:45, 97, 177; 33:15
Alberta, 25:82-3
Atlantic provinces, 30:45
Newfoundland, 30:79
Regional factors, 3:25-7; 29:67-8
Preparation, 30:9-10
Pre-/post-retirement, 37:75-7
Pre-retirement, guaranteed annual, 24:78
Regional disparities, effects, 30:71, 91
Replacement, 9:71; 12:107; 13:14, 31-2; 18:45-6, 50-1; 23:33; 24:74; 28:46-7, 57; 30:88-9; 32:83, 89-91; 34:125-6; 35:28
Net to net replacement ratio, 11:6-9, 19-20
Old Age Security, relationship, 9:60, 65
Over 100% pre-retirement income, 9:79-80, 88-9; 10:32; 11:7-8, 29, 64, 85-6; 29:12-3; 32:9
Pensions/savings, 10:15; 11:6-8, 26-7; 11:57, 71
Pre-retirement level, determining, 9:16, 35, 65-7; 10:6, 18; 11:45; 19:12; 21:16-7
See also Spouses—Survivor's benefits
Replacement plans, establishing, 3:7, 15, 20-1
Security, 31:20, 151, 165, 169
Single/married pensioners, 4:22-4, 27-8; 18:31-2, 35; 25:83; 29:67; 31:12; 33:46, 49-51
Sources, diversity, 11:71; 18:29
See also Farmers; Guaranteed Income Supplement; Mandatory plans—Pension income; Men/women; Public Service Superannuation Plan—Retirement income; Single senior citizens; Spouses

Income tax
Application, universal, 12:27
Capital gains, *see* Farms—Sales
Exemptions, 24:71
Medicare, dental benefits, 4:49
Personal age exemption, 4:27
Spousal exemption, 15:35-67
Abolishing, redirecting funds to homemakers' pensions, 11:70, 75-6

Income tax—*Cont.*
Surcharge, 31:10-1
Tax credits
Conditions, 30:60, 63
Extending to all senior citizens, 9:38
See also Canada Pension Plan—Low-income—Universal; Contributions; Homemakers—Coverage; Retirement savings—Encouraging
Tax shelters, low-income earners, effects, 10:19-20
See also Canada Pension Plan—Contribution rates; Costs; Foreign pensions; Guaranteed Income Supplement—Benefits—Tax regulations; Health aids; INCO Ltd.—Contributions; Mandatory plans—Payroll tax; Native people; Old Age Security—Benefits, Increasing; Private plans—Employers—Funding; Public plans—Funding; Registered pension accounts; Senior citizens; Single senior citizens; Small business; Small business pensions; Women—Employed

Index Now Advocacy Group, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Indexation, *see* Disability pensions; Guaranteed Income Supplement; Inflation protection; Investment strategy —Government bonds; Money purchase plans; Old Age Security; Orphan's pension; Ottawa; Private and public plans; Private plans—Encouraging—Inflation protection; Public plans; Public Service Superannuation Plan

Industrial development fund, *see* Small business pensions—Investment strategy

Industrial strategy
Atlantic provinces, 30:48-9
See also Investment strategy; Small business—Investment strategy

Industry
Hazardous occupations, early retirement provisions, 30:49
Lay-offs, effects, 30:46, 54; 33:84
One industry towns, shut-downs, effects, 6:13
See also Private plans

Inflation
Effects, 24:98; 27:37; 28:27; 32:48-9, 65
See also Investment strategy—Interest rates; Private plans—Employer/employee contributions; Vesting requirements

Inflation protection, 3:9-10, 24-5; 6:12, 15, 32; 8:5; 9:7; 10:5, 9-10; 11:6; 12:34-6, 41-2, 58-9; 13:11-2; 16:44-5; 18:40; 19:60; 23:128; 24:85, 109; 25:12, 55-6, 65, 138, 144-5; 27:58, 72; 28:8, 25-7, 38, 47; 30:146; 31:64-5, 114, 135, 189; 32:98-9; 33:23, 30-1, 60-1, 65; 34:7, 93
Ad hoc adjustments, 11:33, 45-6; 12:48-9, 57-8, 101; 14:8; 16:33-4, 37-9; 20:26; 25:108-9; 28:63; 31:64, 195; 32:25, 37, 80-1, 97-8; 33:62-3, 98, 105; 34:90-4; 35:54; 37:5
See also Canadian Pacific Ltd.
Assessing, cost, 28:9-13, 22, 64-7; 33:114-8, 124-30, 141-5
Co-insurance and deductable plans, 27:22-4
Cost, 25:73; 27:8-9; 30:70; 32:79; 33:23
See also above Assessing and *see also below* Indexing
Cost of living, 13:6; 24:71-2
Employees views, statistics, 34:90-2
Excess interest method, 9:37; 11:9-10, 22, 27-8, 32-3; 13:26; 14:7-8, 40; 16:40; 18:7-9, 16-8, 22, 52, 55-7; 19:28-9, 64; 20:7, 28-30; 23:22-3, 35-6, 42-3, 58, 74, 106-7; 24:31, 60-1, 94-5, 106-7; 25:51-8, 83, 115-8; 26:7; 27:8-10, 22-4, 57-8; 28:17, 27, 63-4; 29:32, 55; 30:21, 37-8, 111; 31:22, 35, 47, 64-5, 72, 101, 117-8, 191-6; 32:25, 31, 61; 33:6-7, 97-9, 103-6, 118; 34:68-9, 92, 96-7, 100-3, 128; 35:54-7, 63; 37:58
See also Multi-employer plans

Inflation protection—*Cont.*
Flexibility, 34:72
Government responsibility, 11:9; 19:12
Indexed bonds, 10:31
Indexing, 9:59; 23:96-8, 106, 115; 25:7, 12; 27:27; 29:32; 30:102; 32:94; 34:62; 35:24
Contributions, investment returns, 14:40
Costs, 18:33, 54-6; 19:6
Determining, formula, 12:18; 23:45-6, 64; 25:25; 30:111; 31:72; 36:70-1; 37:100-1
Importance, 19:5-7
Open ended, 16:62-3
Partial for high-income earners, 36:70-1
Indicators, average industrial wage, 19:13; 28:10-2
Indicators, Consumer Price Index, 16:37-8; 18:56-7; 19:6-8, 13-4, 21-2, 64; 23:58; 24:61, 101; 25:82; 28:9-10; 31:34-5, 192-3; 32:68, 79; 34:9, 94; 35:62-3; 37:41
Jurisdiction, 37:109
Low/high-income earners, 34:93-6
Mandatory, 28:17, 22, 42-6, 56-7; 32:30-1, 37; 34:91-3, 96, 102-3; 36:61
Surrogate, guide rate, 27:9
Wage/price indexation, 3:18-9; 7:7; 12:62; 27:72-3
Women, effects, 34:30
See also B.C. Health Association; Banks—Pension plans; Bell Canada; Burns Foods Limited; CN Rail; Canada Pension Plan; Canadian Airline Employees Association; Canadian Pacific Ltd.; Canadian Paperworkers Union; Canadian Police Association; Canadian Union of Public Employees (Alberta Division); Dofasco Inc.; General Motors of Canada Limited; Guaranteed Income Supplement; INCO Ltd.; International Woodworkers of America; Manitoba Health Organizations Inc.; Manitoba Organization of Nurses' Association; Mining industry; Old Age Security; Ontario Municipal Employees Retirement System; Ontario Teachers' Federation; Pancanadian Petroleum Limited; Private plans; Public plans; Public sector; Public Service, provinces; Public Service Superannuation Plan; Railway industry; Registered pension account; Registered Retirement Savings Plans; Royal Bank of Canada; Small business pensions; Toronto Transit Commission; Trans Alta Utilities Corporation

Information disclosure, 20:7; 25:96, 101, 130-1; 27:63; 30:17, 61; 31:48-50, 138, 148-9; 35:44; 37:58-9
Mandatory, 36:78
To spouses, homemakers, 24:27-8; 25:43, 112, 148; 28:37-8, 49; 30:17, 102, 148; 31:42-3, 138, 156-7; 35:11-2; 37:59-60
Uniform requirements, 23:99, 104-5
See also Bell Canada; British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council; Canada Pension Plan; Canadian Paperworkers Union; Guaranteed Income Supplement; International Woodworkers of America; Ontario Municipal Employees Retirement System; Pancanadian Petroleum Limited; Private plans—Funds, Performance; Public plans; Railway industry; Registered Retirement Savings Plan—Cashing in; Trans Alta Utilities Corporation

Insurance industry
Involvement, 8:15-6
Public plans, expansion, effects, 8:17
See also Registered pension account

Interest rates
Effects on funds, contributions, 6:11
Effects on personal investments, 4:11
See also Investment strategy; Money purchase plans; Private plans—Contributions—Employer/employee contributions—Refunds; Vesting requirements

Intergenerational transfer, *see* Canada Pension Plan; Costs; Guaranteed Income Supplement; Old Age Security; Private and public plans; Quebec Pension Plan

International Association of Machinists and Aerospace Workers
Employees, coverage, 6:7-9, 21-2
Employers included, 6:5
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

International competition, 28:41-2

International Ladies Garment Workers Union, pension provisions, 9:47-8

International Woodworkers of America
Disability pensions, 23:29
Early retirement, 23:23-4
Pensions
Board of trustees, 23:26
Inflation protection, 23:27-9; 24:17, 21-2
Information disclosure, 24:19
Membership, etc., 23:17-9, 24-5; 24:19-22
Vesting requirements, 23:25-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Investment strategy, 2:9
Association of Canadian Pension Management portfolios, 11:17-8
Board of trustees, employees, representation, 9:83; 19:23-4
Capital markets, 18:29; 32:34-5
Channelling through public/private sectors, economic effects, 12:45-8
Diversification, 35:22
Excess earnings, 9:73-5
Foreign, 32:40-1
10% limit, 11:18
Funds, political use, 9:82
Government bonds, 19:21
Indexing, 32:35, 57-8
Housing, subsidized for senior citizens, 33:9
Industrial development, 35:69-77
Interest rates, inflation rates, effects, 12:60-1; 13:39
Job creation, affecting, 32:40-3, 47, 51-2, 61-2, 85
Long-term, 32:56-7, 85-6
Market incentives, public/private financing, 2:23-4
Marketable securities, 32:60
Partnerships, investing in, considering as foreign, 11:18
Policy, Ont., 19:11
Private plans, 3:13-5; 11:10, 14:48-9; 19:10-1; 35:69
Rate of return, 30:44; 33:64
See also below Public plans
Private sector/government securities, 23:74; 32:42-4, 47
Public and private sector, control, 8:19-20
Public plans, 3:12-5; 4:10; 9:82; 24:66-7, 90
Committees, establishing, 11:26
Provincial consumption, 3:12, 15
Public plans/private plans, 2:26-7; 8:19-20
Rate of return, 32:78-80
Special recovery tax shares, Apr. 19/83 budget measure, 11:29
Venture capital, 12:39-41, 55-7
See also Canada Pension Plan; Public Service Superannuation Plan; Quebec Pension Plan; Registered Retirement Savings Plan; Small business pensions

Jackson, Mr. E.S. (President, The Manufacturers Life Insurance Co.; Chairman, Task Force on Social Policy, Business Council on National Issues)
Pension reform, 32:5-31

Jacob, Mr. Guy (Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada)
Pension reform, 7:30

Jelly, Mr. Stephen (Research Officer, Public Service Alliance of Canada)
Pension reform, 7:15, 19-24, 27-9

Johnson, Mr. Charles (Vice-President, Toronto Transit Commission Pension Fund Society)
Pension reform, 34:72, 77

Johnson, Ms. Edith (United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America International Union; Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress)
Pension reform, 29:63-4, 68-9, 75-9

Johnson, Mr. Patrick (Executive Director, National Anti-Poverty Organization)
Pension reform, 27:40-56

Johnston, Ms. Susan (Assistant Manager Research, Ontario Federation of Agriculture)
Pension reform, 29:19-25, 28

Joint Committee of Graphic Artists Multi-Employer Pension Trustees
Background, 18:5-7
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Bar Association, the Canadian Medical Association, and the Canadian Institute of Chartered Accountants, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Joint Trustee Plans, 9:74

Jones, Mr. Allen J. (President and Manager, Compensation and Employment, Sulpetro Limited, Calgary Personnel Association)
Pension reform, 25:128-37

Jones, Mr. W.A. (Secretary-Treasurer, Ontario Teachers' Federation)
Pension reform, 32:88, 98

Jones, Dr. William (Professor, Canadian Association of University Teachers)
Pension reform, 10:22-34

Joseph, Mr. J.U. (Senior Vice-President, Human Resources Division, Toronto-Dominion Bank; Canadian Bankers' Association)
Pension reform, 32:69-71, 80, 84

Kalakauska, Mr. E. (Vice-President and Consulting Actuary, Towers, Perrin, Forster & Crosby, Trans Alta Utilities Corporation)
Pension reform, 25:55-7, 60

Kalimootoo, Ms. Roxanne (President, Board of Directors, Ottawa-Carleton Immigrant Services, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares)
Pension reform, 34:45

Kaplan, Mr. Michael (Actuary, Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees)
Pension reform, 18:7-11, 22

Kasha, Mr. C. Ron (Treasurer, Saskatchewan Wheat Pool)
Pension reform, 31:78

Kast, Ms. Irene H. (Winnipeg Club, Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs)
Pension reform, 16:4-7, 10-6, 19-29

Kearns, Mr. James (President, Toronto Transit Commission Pension Fund Society)
Pension reform, 34:67-75

Kelly, Mr. Kenneth R. (Manager, General Motors of Canada Limited)
Pension reform, 33:103-5, 111

Keohan, Mr. Michael (Chairman, Canadian Council of Financial Analysis)
Pension reform, 12:31-3, 41-5, 51-7, 63-6

Kereluke, Mr. M. (Former Director of Human Resources, Saskatchewan Wheat Pool)
Pension reform, 31:70

Kerr, Mr. Murray (Chairman, Employee Benfits Committee, Manitoba Health Organizations Inc.)
Pension reform, 31:133-4, 148

Killens, Mrs. Thérèse (L—Saint-Michel-Ahuntsic)
Administration, 31:43
Bankruptcies, 31:53
Calgary Chamber of Commerce, 25:76
Canada Pension Plan, 9:17, 75-6; 10:29; 11:25; 13:28-9; 16:14-5, 18-9, 42-4; 23:14-5; 24:29; 28:38; 29:36; 30:150; 31:29-30, 52-3, 94-6; 37:73-4, 115-6
Canadian Institute of Actuaries, 27:29-30
Canadian Pacific Ltd., 28
Central de l'ensignement du Québec, 36:83
Committee, 11:73
Common-law marriages, 29:88
Disability pensions, 9:19
Disabled and handicapped, 23:35; 31:84
Farmers, 31:56-8
Government, 37:72
Guaranteed Income Supplement, 11:34; 16:44; 23:130; 24:15-6; 30:149; 35:27; 36:12, 35; 37:73
Homemakers, 9:39-42; 13:30; 20:16; 23:46-7, 109-10, 115-6, 131; 28:36; 29:10-1, 86-8; 31:11-2; 36:83; 37:64, 70-2
Housing, 30:150-1; 37:50-1
Income, 10:15; 11:26; 23:13; 35:26-8; 36:13
Income tax, 11:75-6
Inflation protection, 16:44; 19:13; 20:14; 28:38, 42, 47
Information disclosure, 24:27-8; 25:43, 96, 112; 28:38, 49; 31:42-3, 148; 35:11
Investment strategy, 11:26
Legislation, 30:91
Men/women, 8:30; 13:29-30; 16:41; 17:27; 19:15; 20:14; 23:59-61, 111; 24:47, 103; 25:70; 30:73; 35:31
National pension account, 24:75
National pension policy, 30:92
Native people, 37:70
Old age security, 9:18, 38; 24:103-4; 30:149
Part-time employees, 9:38; 16:16-7; 20:14-5; 24:47, 102; 25:21; 28:38-40; 29:11, 86; 31:30, 42; 35:29
Pension Benefit Standards Act, 24:114
Pension reform, 8:27-32; 9:17-20, 37-44, 75-8; 10:12-6, 27-9, 11:25-7, 34-6, 73-7; 13:28-31; 15:21-4; 16:14-9, 41-8; 17:26-8; 19:13-6; 20:12-6; 23:12-5, 34-5, 46-7, 59-64, 81-2, 109-11, 115-7, 130-1; 24:15-6, 26-9, 46-7, 102-4, 113-5; 25:21, 30-1, 43-5, 62-3, 71, 76-7, 87-8, 96-7, 110-3; 27:6, 29-30, 67; 28:36-42, 47-9;29:10-1, 35-7, 85-8; 30:73-5, 90-2, 118-22, 149-51, 197; 31:11-3, 29-31, 42-4, 52-3, 56-8, 83-5, 92-6; 35:9-11, 25-31, 50; 36:12-4, 24, 35-6, 41-3, 59, 68-70, 83-5; 37:13-5, 50-2, 63-4, 70-5, 83-5, 115-7
Private and public plans, 9:19; 11:34-5; 23:81; 25:88
Private plans, 8:28; 9:77; 10:12-4, 28; 11:25, 75; 16:48; 20:13-58; 25:30-1; 31:42; 35:26-7; 36:41-3; 37:13-5, 51
Public awareness, 16:14; 25:30

Killens, Mrs. Thérèse—*Cont.*
Public plans, 9:40; 23:63; 29:10
Quebec Pension Plan, 23:14
Railway industry, 24:113-4
Registered pension account, 24:16; 25:87; 28:48; 31:13; 35:9-10, 26-7; 37:117
Registered Retirement Savings Plan, 16:17; 17:26; 19:16; 24:16
Restaurant industry, 25:30
Retirement, 13:30; 23:13-4
Retirement age, 10:15; 17:27; 19:14-5; 20:13
Single senior citizens, 31:83
Small business pensions, 28:48; 37:14
Social security, 23:81-2; 24:26-7
Social welfare, 25:30
Spouses, 8:29-30; 9:44, 76; 10:14-5; 11:35, 83-6; 16:17-8, 45-7; 20:12-3; 23:64, 81; 24:29; 25:44, 111; 28:37, 47; 30:74-5, 119-21; 31:84-5; 35:10, 29-30; 37:74
Standard of living, 23:13
Trans Alta Utilities Corporation, 25:62-3
Vesting requirements, 8:29; 11:35; 16:48; 25:110; 28:38, 48; 35:10, 30
Visible minorities, 31:93-4
Women, 8:29, 32; 9:42, 77; 10:17-8; 11:34, 74; 13:28-9; 15:22-4; 16:14, 17; 23:46, 109, 130-1; 24:46; 25:21, 44-5, 96-7; 28:37; 30:118-9; 31:83, 93; 36:13, 35, 85; 37:13, 73, 83-4

Kingston, Mr. James (Vice-President, Central Region, Canadian Police Association)
Pension reform, 29:36-45

Kirkham, Mr. P.G. (Senior Vice-President, Human Resources, Bank of Montreal; Chairman, Canadian Bankers' Association)
Pension reform, 32:69-70, 74-5

Krasko, Mr. N. (Administrator, Pensions and Benefits Department, City of Regina)
Pension reform, 31:34-44

Kuhner, Mr. Hans (President, Alberta Restaurant & Foodservices Association)
Pension reform, 25:24, 37

Labelle, Mrs. Alice (President, Fédération des ainés franco-manitobains; Member, National Advisory Council on Aging)
Pension reform, 31; 186

Laberge, Mrs. Marie-Reine (President, Association des femmes collaboratrices)
Pension reform, 37:80-8

Labour
Negotiations, pension provisions, 11:10; 25:124-5; 33:75, 84; 35:34
Collective bargaining, 6:9, 27; 9:77-8; 13:12, 26; 15:20; 19:41; 23:10; 31:47, 78
Pensioners, representing, 11:22-3; 37:28
See also Canadian Pacific Ltd.; Canadian Paperworkers Union; INCO Ltd.; Railway industry
Unionized, percentage, 35:32
See also Men/women; Portability; Small business; Women

Lacasse, Mr. François (Research Associate)
Pension reform, 9:84-5; 10:31-2; 11:35; 12:103-4; 14:21; 21:23-4

Lafontaine, Mr. Real W. (Service Employees Union, Fédération des travailleurs du Québec)
Pension reform, 36:63-72

Laforêt, Mr. Marcel (Executive Assistant, Confederation of National Trade Unions)
Pension reform, 12:5-8, 11-3, 16-7, 20-3, 28-30

Lancaster, Mr. F. (National Secretary-Treasurer, Federal Superannuates National Association)
Pension reform, 19:13-7, 26-9

Lange, Mr. G.W. (Director of Compensation, Canadian National)
Pension reform, 37:92-102

Langlois, Mr. Charles (President, Chambre de commerce de la province de Québec)
Pension reform, 36:88-93, 99-102

Langlois, Mr. Richard (Advisor, Economic Research, Centrale de l'enseignement du Québec)
Pension reform, 36:75-82

Lapalme, Mrs. Gabrielle (Secretary, Association québecoise pour la défense des retraités et pré-retraités, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:40-1

Lay-offs, *see* Burns Foods Limited; INCO Ltd.—Employees; Industry; Private plans—Insurance

LeBel, Mr. André (Director—Benefits & Secretary—Employees' Benefit Committee, Bell Canada)
Pension reform, 37:59, 63-5

LeBlanc, Ms. Madeleine (Chairperson, New Brunswick Advisory Council on the Status of Women)
Pension reform, 30:114-26

Lee, Mr. Don (Consultant, Ontario Federation of Labour; Consultant, Canadian Paperworkers Union)
Pension reform, 33:73-7, 80-1; 37:36, 40-44

Lee, Mr. H. Douglas (Association of Canadian Pension Management; Principal and Actuary, Towers, Forster & Crosby)
Pension reform, 11:6-10, 19-29

Legislation, 9:82; 26:5; 30:153; 32:28; 37:104-5
Establishing, sunset clause, 30:102-3
Jurisdiction, federal, provincial, 30:156; 37:103-9
Manitoba, 31:106-7, 160-2
New Brunswick, 30:124, 141-2, 154, 190-1
Provincial, 31:21
Differences, 34:110-1
Newfoundland introducing, 30:91
See also Simpson-Sears Limited; Spouses—Credit splitting
Retroactive, 18:29, 33, 37; 23:74-5
Uniform, 10:12; 33:57, 61-2

Le Houillier, Mr. Marcel (Member, Pension Committee, Centre des Dirigeants d'Entreprise)
Pension reform, 35:45-6, 51

Létourneau, Mr. Jean-Paul (Executive Vice-President, Chambre de commerce de la province de Québec)
Pension reform, 36:91-3, 96-9, 104-5

Levan, Ms. Andrea (Sudbury Women's Action Group, Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform)
Pension reform, 34:17-23

Lévesque, Mr. Ronald (Executive Secretary, Canadian Association of University Teachers)
Pension reform, 10:33

Liberal Party of New Brunswick, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Life Underwriters Association of Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Lizée, Mrs. R.R. (Economic Professor, Université du Quebec; Resource person, member, Pensions Committee, Fédération des femmes du Québec)
Pension reform, 9:38-40, 43-56

Local Authorities Pension Plan, *see* Canadian Union of Public Employees (Alberta Division)

Locking-in provisions, 13:42; 14:40; 25:147; 33:68, 97, 107-8
Retirement age, effects, 3:25-9
See also Portability—Contributions; Private plans; Registered pension accounts; Registered Retirement Savings Plan; Small business pensions—Funds

Lockwood, Mr. Charles (OPSEU Retirees Association, National Union of Provincial Government Employees)
Pension reform, 22:12-3

Logan, Mr. Don (Private citizen)
Pension reform, 31:159-64
References, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Lord, Mr. Serge (Canadian Paperworkers Union)
Pension reform, 37:37-40

Lovitz, Mrs. Beryl (Member, Advisory Board, Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division))
Pension reform, 33:7

Low-income earners, 37:70-1
See also Canada Pension Plan; Contributions; Employees; Income tax—Tax shelters; Inflation protection; Private and public plans—Coverage—Low/no income period; Private plans; Public plans; Registered pension account—Catch-up provisions—Suitability; Registered Retirement Savings Plan—Catch-up provisions; Retirement savings; Women

Lunn, Mr. Fred (Director, Zone 4, Ontario Municipal Retirees' Organization)
Pension reform, 33:38-45

Lussier, Mrs. Marie-Claire (Author of brief, Association féminine d'éducation et d'action sociale, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:32-8

Lyons, Mr. Kent (President, Elders Network)
Pension reform, 24:5-14

MacDonald, Hon. Flora (PC—Kingston and the Islands)
Banks, 32:71-2
Bell Canada, 37:62-3
CN Rail, 37:31
Canada Pension Plan, 5:18, 32; 11:39-43, 67; 12:52; 15:29-32; 26:28-9; 27:24-5, 47, 68-70; 28:34; 29:7-9, 38-9; 30:13, 72, 82, 150, 155, 192-4; 32:16, 73-5, 96; 33:49, 53-4, 80; 34:11, 21, 134; 36:86
Canadian Paperworkers Union, 37:38
Canadian Police Association, 29:37
Committee, 11:66
Costs, 21:9
Disability pensions, 4:34-5
Dofasco Inc., 34:119-20
Economic conditions, 30:70-1
Employment, 27:73
Farmers, 29:27
Government, 30:191-2; 32:72-3
Guaranteed Income Supplement, 5:17; 12:90-1; 15:32; 27:48-50; 30:155; 34:10-1, 97

MacDonald, Hon. Flora—*Cont.*
Homemakers, 1:39; 4:19-21; 5:42; 11:39; 12:28-30; 20:16-7; 21:10-4; 28:34; 29:7, 74, 89; 30:26-8, 51-2, 83-4, 125, 140; 33:79-81; 34:21-2, 134; 36:15-6
Immigrants, 27:50; 29:89-90; 30:163-6; 34:46-8
Income, 4:34; 5:16-7; 11:19-20; 12:90; 21:9; 26:27, 31-2; 28:47; 33:49-51
Inflation protection, 30:111; 33:60; 34:62
Information disclosure, 37:59-60
Investment strategy, 32:40-1; 35:73
Legislation, 33:61-2
Mandatory plans, 21:12
Men/women, 11:27, 36; 18:26, 42; 27:13, 19-20; 28:34; 29:72-3; 30:26; 35:17-9; 36:85
Multi-employer plans, 26:13-5, 25-7
Native people, 30:175
Old Age Security, 4:19-20, 28; 30:13; 33:48-9
Ontario Teachers' Federation, 32:95
Ottawa, City of, 35:60
Part-time employees, 12:52; 27:73; 33:78-9; 34:81, 108
Pension reform, 1:28-34, 39; 4:17-21, 28, 34-7; 5:16-9, 31-2, 40-5; 11:16-27, 36-43, 50-1, 62-69, 76-9, 83-4; 12:27-30, 49-52, 88-93; 15:29-32, 39; 18:23-7, 38, 42-4, 47-8; 19:27-8, 42-3, 62-5; 20:16-8, 32-4; 21:9-14; 22:4 26:11-6, 22-32; 27:13, 19-20, 24-5, 41, 47-51, 62, 68-70, 73; 28:28-37, 47, 50-2, 57-8, 61; 29:7-9, 19, 27-9, 37-9, 43, 49-52, 61, 71-5, 89-90; 30:11-3, 26-9, 40-2, 51-2, 55, 70-2, 82-4, 97, 104, 110-4, 125-6, 139-41, 150, 155, 163-7, 172-5, 191-4; 32:13-8, 31, 39-42, 55-6, 71-6, 80, 95-6; 33:48-54, 60-2, 73, 76-80, 85; 34:10-3, 21-3, 32-7, 46-50, 60-3, 75-6, 79-82, 86, 97, 103, 107-11, 118-20, 133-5; 35:15-9, 26, 35-6, 46-8, 53, 58-62, 72-3, 76; 36:15-6, 23-5, 36-7, 45-6, 72-3, 85-7, 95-100; 37:17-9, 31-2, 38-9, 59-63
Pensioners, 35:61
Points of order
Documents, briefs, 15:29
Documents, distributing, 11:16
Printing, minutes and evidence, M., 29:29
Portability, 30:112
Private and public plans, 11:50-1; 26:28; 33:76-7; 36:95-6
Private plans, 5:18; 11:21-2; 27:69; 30:84; 34:61, 75-6, 118-9; 35:47, 60-2, 76; 36:72-3, 95-6; 37:18, 38-9
Provinces, 15:31
Provincial Advisory Council on the Status of Women, Newfoundland and Labrador, 30:97
Public plans, 4:35-6; 11:84
Public Service, 19:24-6
Registered pension account, 11:37-8, 83; 12:50; 19:25; 27:69-70; 28:58; 29:9, 51; 34:22, 79-80
Registered Retirement Savings Plan, 29:52; 34:61-2
Retirement, 11:40-1; 12:27, 50-1; 30:40-1
Self-employed, 34:60-1
Senior citizens, 4:37; 11:40
Simpson-Sears Limited, 34:107
Single senior citizens, 4:17-8; 36:23-5
Small business pensions, 12:88; 19:25-7; 34:81-2
Social welfare recipients, 20:33
Spouses, 5:18, 41; 11:38-9, 78-9; 15:30-1; 18:38, 44, 48; 20:17; 21:10-1; 27:62; 28:31-3; 30:51-2; 32:75; 33:61; 34:12-3, 76, 109
Time element, 1:32-4
Unemployment, 4:36-7
Vesting requirements, 18:25-6; 26:14; 28:30-1; 30:113
Women, 4:18; 5:31, 43-5; 11:68-9; 15:32; 18:24, 42, 47-8, 20:18; 26:32; 28:29; 29:7-9, 49-50, 71-3; 30:12; 32:13-5, 55-6, 75-6; 34:10, 22, 33-5, 133; 35:17-8, 35-6; 36:15, 36-7, 85-6, 98-100; 37:17-8

MacDonald, Mr. John (Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares)
Pension reform, 34:38-9, 45

MacDonald, Mr. L.D. (Manager, Employee Relations, Pancanadian Petroleum Limited)
Pension reform, 25:112-7

MacDougall, Mr. J.W. Graham (National Council of CN Pensioners Association)
Pension reform, 37:19-32

MacIntosh, Mr. Robert (President, Canadian Bankers' Association, Business Committee on Pension Policy)
Pension reform, 28:11-2, 15, 19-20, 26-7, 34, 45-7, 53-4, 62-3, 66-7; 32:63-73, 77-87; 33:127-8, 131-3, 143

MacKenzie, Ms. Jean (Chairperson, Saskatchewan Coalition for Women's Pensions)
Pension reform, 31:79-82

Maclagen, Mr. S. (Pension Consultant, Canadian Organization of Small Business)
Pension reform, 2:24-32

MacLean, Dr. Ellen (Chairperson, Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women)
Pension reform, 30:19, 24-31

MacLellan, Mr. Russell (L—Cape Breton-The Sydneys)
Administration, 25:90
Alberta Restaurant and Foodservices Association, 25:28-30
Algoma Steel Corporation Limited, 33:19-20
Attitudes, 30:9
Banks, 32:69-71
Burns Foods Limited, 25:123-4
Canada Pension Plan, 5:49-50; 7:27; 11:69-71; 13:23; 14:49; 15:34-5; 16:25-6; 19:20-1; 23:15, 28, 54; 24:7, 62, 65-6, 91-3; 30:29, 33, 69; 30:173; 32:48, 70; 33:9; 34:37, 122
Canadian Airline Employees Association, 30:35
Construction industry, 14:16-8
Dofasco Inc., 34:120-2
Guaranteed Income Supplement, 5:51; 8:17; 11:72; 13:19; 16:26; 23:16, 121; 24:7-8; 25:101
Health industry, 24:29
Housing, 24:64-5
INCO Ltd., 19:54-5
Income, 3:14-5; 30:51
Income tax, 11:70; 15:35
Inflation protection, 14:45; 19:21-2; 24:31; 25:55-6; 27:27; 33:124-5
Information disclosure, 23:104-5
Insurance industry, 8:15-7
International Woodworkers of America, 23:29
Investment strategy, 12:45-7; 14:48-9; 19:21-4
Labour, 33:75
Locking-in provisions, 33:108
Market incentives, 2:23-4
Men/women, 34:36-7
Native people, 30:173
Old Age Pension, 23:121; 24:62
OMERS, 33:44-5
Part-time employees, 25:67-8; 30:68; 32:23; 33:19, 123
Pension reform, 2:20-4; 3:14-6; 5:49-51; 7:17-8, 26-30; 8:14-7; 9:53-5; 11:69-73; 12:45-9; 13:18-23; 14:15-20, 45-50; 15:33-7; 16:24-8; 19:20-4, 54-6; 23:15-7, 28-9, 39, 54-6, 82-3, 103-6, 120-1; 24:7-8, 17-8, 29-31, 61-5, 91-3, 119-20; 25:14-6, 28-30, 55-6, 66-8, 90-1, 100-2, 108-10, 121-4; 27:25-9; 30:9-11, 29-30,33-5, 49-51, 67-70, 92-4, 173-4, 188-9; 32:21, 46-50, 69-71; 33:9-10, 19-20, 32-3, 44-5, 74-6, 85-9, 106-9, 121-5; 34:13-5, 23-4, 36-7, 57-60, 102-4, 107-10, 120-3

MacLellan, Mr. Russell—*Cont.*
Point of order, documents, briefs, distribution, 2:20-1
Portability, 19:22; 27:26-7; 30:29-30, 34, 92-3, 188; 32:22, 49-50; 34:23
Private and public plans, 5:51
Private plans, 3:16; 7:27-8; 8:15; 11:71-2; 12:48-9; 13:20-1; 14:15-6, 20; 16:26-8; 19:23; 23:15, 55, 103-6; 25:66-7, 100-1, 109, 122; 30:50; 32:21, 76-7; 33:10, 19, 32-3, 107; 34:51
Private sector, 14:45
Public awareness, 15:36; 16:24
Public plans, 23:83; 24:30-1, 63
Railway industry, 24:119
Registered pension accounts, 7:18, 26-7; 8:17; 13:21; 14:18-20, 46; 15:35; 23:39, 55; 25:29; 34:23-4
Registered Retirement Savings Plan, 23:56; 24:17-8, 92; 33:121
Retirement, 24:61
Self-employed, 34:57
Senior citizens, 11:71
Simpson-Sears Limited, 34:110
Single senior citizens, 33:10
Small business pensions, 2:21-2; 14:46; 25:14, 68; 27:28-9; 32:21; 33:76
Social security, 23:82
Spouses, 5:50; 7:30; 9:55; 13:19-20; 23:16; 25:29, 108; 32:23; 33:106; 34:58
United Auto Workers, 33:85-7
Vesting requirements, 9:54; 14:18-20; 15:37; 24:30; 27:26; 30:92-4, 188-9
Women, 9:54; 23:121; 25:29; 30:10; 33:74; 34:13-4

MacLeod, Mr. Don (Researcher, Ontario Municipal Retirees' Organization)
Pension reform, 33:40-1, 44

MacPherson, Mr. Jim (Committee member, Employers Council of B.C.)
Pension reform, 23:103-7

Mahoney, Mr. Fred (Director, Council of Senior Citizens Organization of B.C.)
Pension reform, 24:69-80

Mair, Mr. Ian D. (Chairman, Canadian Life and Health Insurance Association Inc.; President, Canada, Prudential Assurance Company Limited, Montreal)
Pension reform, 8:4-10, 14-7, 22-7, 30, 33-7, 40-3

Malazdrewich, Mr. Bob (Canadian Union of Public Employees (Manitoba Division))
Pension reform, 31:116-8, 121-3

Mandatory plans, 4:46; 9:29; 14:38; 25:25
Conditions, age, years of service, 2:20; 21:7, 12-5
Expansion, 12:5-6; 17:6; 21:8
Factors, 1:22
Impact on existing plans, 1:22
Minimum standards, 2:20
Part-time employees, 5:38
Payroll tax, 18:53-4
Pension income, guaranteeing, 1:22; 15:19-20
See also Canada Pension Plan—Participation; Homemakers—Coverage; Private plans; Public plans; Public Service Superannuation Plan; Registered Retirement Savings Plan; Small business pensions

Manitoba, *see* Legislation; Vesting requirements

Manitoba Action Committee on the Status of Women, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Manitoba Federation of Labour, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Manitoba Health Organizations Inc.
Pension plan, 31:135-41
Inflation protection, 31:134
Part-time employees, 31:134
Participants, 31:133-4
Role, membership, 31:133
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Manitoba Organization of Nurses' Association
Pension plan, 31:187-90
Inflation protection, 31:196
Participants/non-participants, 31:194
Role, membership, 31:187
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Mann, Mr. S.G. (Association of Universities and Colleges; Comptroller, University of Regina)
Pension reform, 10:13-4, 18

Markham, Mr. C. Ian (Director, Pension Practice, Peat, Marwick and Partners)
Pension reform, 34:89, 92-8, 101-4

Marquez, Mrs. D. (Vice-President, Regional Council, Montreal, Fédération des femmes du Québec)
Pension reform, 9:40-1, 44

Mason, Ms. Peggy (Committee Researcher)
Pension reform, 7:31-2; 11:51-2, 80-2, 88; 21:22-3

Massé, Mr. J.-L. (Director, Pension and Actuarial Services, Canadian Pacific Ltd.)
Pension reform, 17:10, 20, 23, 27, 34

Massicotte, Miss Paule (Chambre de commerce du district de Montréal)
Pension reform, 35:8

Matheson, Mr. David I., Q.C. (McMillan, Binch, Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Bar Association, the Canadian Medical Association, and the Canadian Institute of Chartered Accountants)
Pension reform, 34:52-67

Matkin, Mr. James G. (President and Chief Executive Officer, Employers Council of B.C.)
Pension reform, 23:95-112

Matthews, Mr. Ron, (President, Canadian Union of Public Employees (Alberta Division))
Pension reform, 25:77

McCambly, Mr. James A. (President, Canadian Federation of Labour; Chairman, Canadian Coordinating Committee on Multi-Employer Pension Plans)
Pension reform, 26:4-33

McCarthy, Mr. Tim (President, New Brusnwick Federation of Labour)
Pension reform, 30:126-8, 132-6, 140-1

McCaw, Mr. Dan (Director, William M. Mercer Limited, Business Committee on Pension Policy)
Pension reform, 28:12-3, 27-8, 65; 33:117-8, 124-5, 129-30, 142

McCrossan, Mr. W. Paul (Vice-President, Canadian Institute of Actuaries)
Pension reform, 27:8-25, 28-40

McDonald, Mr. C. (President, National Pensioners and Senior Citizens Federation)
Pension reform, 4:29-56

McDougall, Ms. Barbara (Executive Director, Canadian Council of Financial Analysis)
Pension reform, 12:39-41, 48, 52, 56, 62-4

McDowell, Mr. Stirling (Secretary General, Canadian Teachers' Federation)
Pension reform, 14:52

McKeough, Mr. W.D. (President, Union Gas Ltd.; Business Council on National Issues)
Pension reform, 32:10-1, 16-8, 26-8

McKichan, Mr. Alasdair J. (President, Retail Council of Canada)
Pension reform, 21:5-23

McKircher, Mr. Robert (President, Canadian Bar Association, Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Bar Association, the Canadian Medical Association, and the Canadian Institute of Chartered Accountants)
Pension reform, 34:55, 61, 66-7

McLaggan, Ms. Alice (Executive Secretary, Federated Women's Institute)
Pension reform, 29:8-14

Meagher, Mr. Terry (Secretary Treasurer, Ontario Federation of Labour)
Pension reform, 33:69

Media, *see* Commmittee—Public awareness

Medicare, *see* Health aids; Income tax

Mellon, Mrs. M.W. (Pension Reform Study Group)
Pension reform, 25:37-51

Melnyk, Ms. Felicia (Chair, Pension Task Force, Calgary Y.W.C.A. Social Issues Committee and Western Women's Committee for Pension Reform)
Pension reform, 25:139-48

Men/women
Coverage, 18:42
Equal pay/equal work, 31:90, 93
Equality, 11:55-6, 60-1; 20:6, 14
Income, 11:37, 55; 28:47
Labour market, 35:18-9
Marital statistics, 5:5
Mortality rate statistics, unisex tables, 5:5; 8:30-5, 42; 10:10, 32-3; 11:27, 59; 13:29-30; 14:55; 15:17; 16:7, 33, 40-2; 17:27; 18:26-7, 34-7; 19:15, 43; 20:25; 23:10, 58-61, 90-1, 111; 24:46-7, 103; 25:70, 81, 138, 142; 27:8-20, 39-40; 28:34; 29:64; 30:73-4, 95, 98, 183-4; 31:11-3, 21, 25-6, 41, 47, 67, 82, 99; 32:25-6; 33:26-7, 31-2, 130-1; 34:31, 36-7, 70-1; 35:30-2, 44; 36:71-2
See also Alberta Restaurant & Foodservices Association; Canadian Police Association; Multi-employer plans; Public Service Superannuation Plan; Railway industry; United Auto Workers Union
Salaries, contributions, benefits, etc., 5:34; 23:37; 29:72-3; 30:82; 34:26-7, 31; 35:17-9, 28-9; 36:85
Stereotyped roles, changes, 36:7
See also Immigrants; Money purchase plans—Annuities; Private plans

Mercier, Mr. Richard (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress, Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress)
Pension reform, 29:56-7, 64-6, 78

Miller, Mr. Ted (NDP—Nanaimo-Alberni)
Administration, 2:24-5; 3:18; 13:27
B.C. and Yukon Territory Building and Construction Trade Council, 23:94
CN Rail, 30:135-6
Canada Pension Plan, 5:19, 22-3, 48-9; 6:20-1; 8:18-9; 9:47-8; 12:53-5; 13:24-7; 15:25-7; 16:19, 22, 57-8; 19:16-9, 67-8; 20:21-2, 34; 21:17-8; 23:10-2, 27-8, 65-6, 79, 118-9, 133; 24:35-6, 48, 88-9, 100; 25:46; 26:30-1; 27:52-3; 29:13-5, 76, 81; 30:17, 53, 97; 31:49-50, 73-5, 88, 95-6, 102-5, 175, 196; 32:20, 42; 33:55, 72-3, 94, 137-9
Canadian Airline Employees Association, 30:36-7
Committee, purpose, 1:28-9
Construction industry, 30:136
Costs, 31:120-1; 33:11
Council of Senior Citizens' Organizations of B.C., 24:72-3
Demographic conditions, 3:19-20; 23:132; 33:137-8
Economic conditions, 31:77
Economic Council of Canada, 3:19
Farmers, 31:62-3
General Motors of Canada Limited, 33:101-2
Guaranteed Income Supplement, 5:21, 47; 15:28; 21:15; 23:101; 24:8, 88; 25:18; 30:17, 65, 151-3; 31:128, 176; 32:20; 33:11
Homemakers, 9:49-50; 30:88
INCO Ltd., 19:47-52
Income, 9:16, 50-1, 69-71; 12:26-7; 13:24; 20:20-1; 21:16; 23:100-1; 24:9, 74; 28:22-4; 30:88; 31:121, 127-8; 33:12
Inflation protection, 13:26; 19:16, 19; 23:35-6; 24:101; 28:25; 30:37; 31:195-6; 32:79-80; 33:62-3, 102-4
International Association of Machinists and Aerospace Workers, 6:21
International Woodworkers of America, 23:12; 24:19
Investment strategy, 2:26; 8:19; 9:73-4; 12:55-6; 32:43-4, 78
Joint trustee plans, 9:74
Labour, 31:78
Legislation, 30:190
Mandatory plans, 5:46; 19:16
Men/women, 23:36-7
Multi-employer plans, 26:23-4, 31
Native people, 30:171
Old Age Security, 5:47-8; 7:23; 15:27-8; 19:20, 66; 20:33; 24:88; 25:45; 28:26; 30:16; 31:176; 32:17, 45-6
OMERS, 33:42-3
Part-time employees, 20:21; 24:102; 31:145; 33:63
Pension reform, 1:28-30; 2:24-6; 3:17-20; 5:19-23, 45-9; 6:19-22; 7:15-7, 23; 8:18-23; 9:13-7, 47-51, 68-74; 12:25-7, 53-7, 81-8; 13:23-8; 15:24-8; 16:19-22, 51-8; 19:16-20, 47-52, 66-9; 20:19-23, 34; 21:15-9; 23:10-2, 25-8, 35-7, 50-1, 65-8, 78-81, 100-3, 118-9, 132-3; 24:8-9, 13-4, 18-20, 34-6, 47-8, 66-8, 72-4, 88-90, 100-2, 111-3, 120; 25:16-8, 45-6; 26:22-5, 31-2; 27:51-3, 71-2; 28:21-8; 29:13-5, 76-81; 30:15-8, 36-7, 52-3, 65-7, 88-90, 96-7, 105-7, 110, 132, 135-6, 151-3, 171-2, 189-91; 31:38-40, 48-50, 62, 73-7, 87-8, 95-6, 102-6, 120-3, 127-31, 143-5, 156-8, 163, 174-7, 183-5, 195-7; 32:17-21, 42-6, 76-9; 33:11-2, 42-4, 55, 62-4, 71-4, 92-4, 101-4, 133-8
Portability, 31:143
Private and public plans, 20:22; 23:68, 79-80; 24:67
Private plans, 3:17; 8:18, 21; 9:14, 48; 16:21, 52-3; 19:18, 69; 20:19-21; 23:12; 24:34-5, 68; 27:51; 28:26-8; 29:13-4; 30:66-7, 106-7, 110, 132, 189-90; 31:104-6, 143; 32:19; 33:63-4, 136-7
Private sector, 6:19; 33:133
Public awareness, 12:84; 31:156-7
Public plans, 8:23; 19:69; 24:66-7, 90; 30:67
Public Service, 7:15-7; 19:66
Railway industry, 24:111-2
Regina, City of, 31:38

Miller, Mr. Ted—*Cont.*
Registered pension account, 6:19; 19:68; 23:50; 24:13-4; 27:71-2; 30:90; 33:136
Registered Retirement Savings Plan, 27:52; 31:76, 177; 32:45, 77
Retail Council of Canada, 21:19
Retirement, 9:14; 12:26; 21:18; 23:101; 29:78; 31:102
Saskatchewan Federation of Labour, 31:48-9
Saskatchewan Wheat Pool, 31:73
Sex discrimination, 31:158
Small business, 12:82-7
Small business pensions, 2:25; 9:13; 12:81-7; 13:25; 16:53-6; 23:66, 78-9; 24:20; 31:39-40; 32:18
Spouses, 5:20; 9:16; 15:25-7; 24:48; 31:122, 144
United Auto Workers, 33:92-3
Vesting requirements, 25:17; 31:39; 32:21
Women, 5:45-6; 9:47-8; 21:15; 23:100, 133; 24:47-8; 25:46; 29:77-8; 30:52-3, 89; 31:73

Mining industry, employees, coverage, 15:5, 20
Inflation protection, 15:5-6
Portability, 15:6-7
Vesting periods, 15:6

Minish, Ms. Jean (Labour Relations Officer, Manitoba Organization of Nurses' Associations)
Pension reform, 31:187-97

Mitchell, Mr. Michael (Counsel, Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees)
Pension reform, 18:11-6, 19-20, 25-6

Mitchell, Mr. R.A. (Past President, Life Underwriters Association of Canada)
Pension reform, 16:31-43, 48-63

Moncton and District Labour Council, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Moncton Chamber of Commerce, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Money purchase plans, 9:62; 25:41
Annuities, men/women, equality, 9:77; 10:26, 33
Credit splitting, 27:7
Establishing, factors, 27:7, 28
Indexing, 10:9
Interest rates, effects, 27:7
Portability, 27:28
Saskatchewan, 10:11
Transfer to registered pension account, 27:7
See also Dofasco Inc.; Private plans; Registered pension account; Small business pensions

Montréal, economic development, growth, 35:6-7

Montreal Board of Trade, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Montreal Police Force, pension plan, 37:45-6

Moriarty, Mrs. Delila (President, Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association)
Pension reform, 31:7-18

Mortality rates
Factors, 8:42-3
See also Men/women; Small business pensions

Mortgages, reverse annuity, *see* Housing

Morton, Ms. Mildred (Committee Researcher)
Pension reform, 7:30-1; 10:32-3; 11:77-9, 82; 14:50-1; 18:48-50; 26; 32: 29:21, 27; 34:66; 36:37-8, 52-3

Multiculturalism Association of Fredericton, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Multi-Employer Plans, 6:13-4; 14:7, 12-3, 16, 20-3, 26-9, 32-3; 18:5-15, 18; 23:45, 89; 26:5-7, 16-8; 31:47
Contributions, 26:19-20
Developing, 26:5, 23
Employee/employer representation, 26:9-10
Excess interest approach, 26:8-9, 32
Mortality, unisex tables, 26:21-2
Portability, 26:10-1, 18-9
Private and public plans expanding, effects, 26:24-5, 31
Publicity, 26:5
Registered pension account, 26:20-1
Single-employer plans, comparison, 26:12-3, 16
Survivor's benefits, 26:25-7, 32
Termination insurance, 26:7
Vesting requirements, 26:10, 14-5, 18-21
Women, participation, 26:13
See also Canadian Police Association

Multi-Group plans, *see* Small business pensions

Munro, Mr. J.J. (President, International Woodworkers of America)
Pension reform, 23:17-21, 25-7, 30-1

Murphy, Mr. Brian (Inter Pares, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares)
Pension reform, 34:39-51

Murphy, Mr. Floyd (Past President, B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter)
Pension reform, 23:52-70

Murphy, Mr. Gregory (Moncton and District Labour Council)
Pension reform, 30:128-32, 135-9

Murphy, Mr. John (Executive Secretary, New Brunswick Federation of Labour)
Pension reform, 30:132-4, 141-2

Murrill, Mr. R.F. (Compensation and Benefits, Peat, Marwick and Partners, Calgary Personnel Association)
Pension reform, 129-36

National Action Committee
Role, background, 5:5
See also Organizations/individuals appearing briefs submitted

National Advisory Council on Aging
Role, 31:179
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Anti-Poverty Organization
Role, 27:40-1
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Council of CN Pensioners Associations, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Council of Women of Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Farmers Union, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Pension Account, establishing, 24:70-2, 75-7

National pension policy, establishing, 30:92

National Pensioners and Senior Citizens Federation
Background, role, 4:29, 42-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Union of Provincial Government Employees
Membership, 22:4, 13
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

National Women's Liberal Commission, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Native people
Canada Pension Plan, eligibility, 30:167-75
Disability pensions, 30:168
Income tax, status, 30:168-72
Unemployment, 30:170-2
Unemployment insurance contributions, 30:175
United States social benefits, non-transferable, 30:168
Wage/land based economy, effects, 30:62, 72-5; 31:125-6; 37:70

Native Women's Association of the Northwest Territories, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Nevitt, Miss Joyce (Chairman, Publication Committee, Newfoundland and Labrador Association for the Aging)
Pension reform, 30:64-5, 77

New Brunswick
Premier Richard Hatfield, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted
See also Legislation; Private plans

New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

New Brunswick Federation of Labour, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Newfoundland
Conditions, 30:76-7, 91-2
See also Economic conditions; Guaranteed Income Supplement—Recipients; Income—Poverty level; Legislation—Provincial; Private plans—Expanding; Public plans—Importance; Spouses—Survivor's benefits; Standard of living; Unemployment; Women—Conditions

Newfoundland and Labrador Association for the Aging
Role, 30:59-60
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation
Role, membership, 30:99-101
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Nicholas, Mr. Greydon (President, Union of New Brunswick Indians)
Pension reform, 30:169-75

Nickerson, Mr. Robert (Administrative Assistant, Director for Canada, United Auto Workers)
Pension reform, 33:87-9, 93

Nickson, Ms. May (Vice-President, National Council of Women of Canada)
Pension reform, 5:35-8, 44-5, 48-56

Noblitt, Ms. Bernice B. (President, Federated Women's Institutes)
Pension reform, 29:5-14

Nolet, Mr. Richard (President, North Eastern Ontario Senior Citizens Association)
Pension reform, 33:14-21

North Eastern Ontario Senior Citizens Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Northern Retirees Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Northwest Territories Government, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Northwest Territories Public Service Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Nova Scotia, *see* Wages and salaries; Women—Conditions

Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Nova Scotia Federation of Labour, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Nursing homes, funds, mismanagement, 4:13-4, 26

Nuth, Mr. Robert E. (President, Canadian Construction Association)
Pension reform, 14:4, 26

OMERS, *see* Ontario Municipal Employees Retirement System

Oakley, Ms. Sandra (Canadian Union of Public Employees (Manitoba Division))
Pension reform, 31:119, 122-3

O'Brien, Ms. Sheila (President and Executive Member, Board of Directors, Y.W.C.A., Calgary, Calgary Y.W.C.A Social Issues Committee and Western Women's Committee for Pension Reform)
Pension reform, 25:137-50

O'Keefe, Mr. Greg (President, Canadian Teachers' Federation)
Pension reform, 14:34-6, 54-5

Old Age Security
Benefits, increasing, 9:38, 50, 66; 13:7, 16; 14:42-4; 15:27-8, 19:58, 62; 23:32, 121; 24:82, 88-9, 103-4; 25:45-7, 83; 26:7; 28:26; 29:6, 59, 82-3; 30:12-3, 16, 32, 103-4; 31:100, 168, 188; 33:9-10, 13-4, 39, 46-9, 54-5, 82; 37:53
Cost, 29:70
Guaranteed Income Supplement, effects, 13:16-7; 25:83, 86, 89
Surtax on excess, 4:39-41; 9:28; 25:104-5; 29:12; 30:14-5, 149; 31:86-7, 110-1; 33:14, 93; 34:97-9
Credit splitting, 23:44
Death benefit, 4:10, 28
Eligible pensioners refusing, 30:76-7
Eligibility, below age 65, 4:31-2, 27, 45; 9:18; 24:42; 36:29-32
Single senior citizens, 4:11; 31:83
Eligibility, disability benefit recipients below age 65, 9:25
Erosion, restoring to 25% level, 9:28
Expanding, 5:47; 11:62; 18:30
Funding, 7:24; 24:62; 30:13, 16
Long term estimates, 27:20-1
Guaranteed Income Supplement
Combining, 12:6-8; 20:24; 29:69-70
See also above Benefits
Immigrants, qualifying period, reducing, 16:7, 11-2; 29:90; 30:165; 31:89-90, 95; 34:39, 42-4, 50
Indexing, 10:5-6; 25:7-8; 32:17, 46, 91-2; 36:19, 27
Average industrial wage, 10:22-3
Consumer Price Index, 19:66
Inflation protection, 27:23

Old Age Security—*Cont.*
Intergenerational transfer, 12:30
Maintaining, 36:47
One/two earner couple, 18:50
Role, projections, 7:23; 19:20
Single/married recipients, 30:177-8; 34:100
Universal, 4:10-3, 16-23, 39, 43-4; 14:37; 20:23-4; 23:124; 31:79, 87, 176-7; 34:99; 36:6, 19, 27; 37:70-1
See also Canada Pension Plan; Homemakers—Coverage; Income—Replacement; Public plans—Universal; Single senior citizens; Women

One and Three, *see* Economic Council of Canada

Ontario, *see* Investment strategy—Policy; Private and public plans—Uniformity; Public plans

Ontario Advisory Council on Senior Citizens
Role, 33:21
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Committee on the Status of Women
Role, 34:25-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares
Role, membership, 34:38-9
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Economic Council, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Federation of Agriculture, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Federation of Labour, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS), pension plan, 33:37-9, 44-5
Administration, participation, 33:42-4
Inflation protection, 33:37, 42
Information disclosure, 33:43

Ontario Municipal Retirees' Organization
Role, 33:36
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Status of Women Council, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Ontario Teachers' Federation
Teachers' superannuation fund, 32:87-8
Administration, 32:95
Funding, 32:96-7
Inflation protection, 32:88
Portability, 32:95
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Orders of Reference, 1:3-4; 38:iv-v

O'Reilly, Ms. Brigid (Member, Steering Committee, Ontario Committee on the Status of Women
Pension reform, 34:25-6, 34-5

Organizations/individuals appearing and briefs submitted
Alberta Restaurant & Foodservices Association, 25:24-37
Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal, 37:45-52
Association des femmes collaboratrices, 37:79-88
Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS), 36:25-38
Association of Canadian Pension Management, 11:5-29

Organizations/individuals appearing and briefs...—*Cont.*
Association of Universities and Colleges of Canada, 10:4-21
Association québécoise pour la défense des retraités et pré-retraités (AQDR), 36:39-46
B.C. Health Association, 24:24-40
B.C. Mainland Chartered Life Underwriters Chapter, 23:52-70
Bell Canada, 37:52-67
British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, 23:86-95
British Columbia Federation of Labour, 23:7-17
Burns Foods Limited, 25:117-27
Business Committee on Pension Policy, 28:4-68; 33:113-46
Business Council on National Issues, 32:5-31
CN Railways Employees' Pension Association, 24:110-22
Calgary Chamber of Commerce, 25:63-77
Calgary Personnel Association, 25:127-37
Calgary Y.W.C.A. Social Issues Committee and Western Women's Commmittee for Pension Reform, 25:137-50
Calvert, Mr. Geoffrey, 24:51-68
Canadian Advisory Council of the Status of Women, 11:53-88
Canadian Airline Employees Association, 30:32-43
Canadian Association of University Teachers, 10:22-34
Canadian Association on Gerontology, 31:164-78
Canadian Bankers' Association, 32:62-87
Canadian Chamber of Commerce, 9:5-31; 9A:1-9
Canadian Construction Association, 14:4-34
Canadian Co-ordinating Committee on Multi-Employer Pension Plan and the Canadian Federation of Labour, 26:4-33
Canadian Council of Financial Analysis, 12:31-66
Canadian Council on Social Development, 27:56-74
Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs, 16:4-31
Canadian Federation of Independent Business, 12:67-107
Canadian Federation of University Women, 23:112-22
Canadian Institute of Actuaries, 27:5-40
Canadian Labour Congress, 9:57-90
Canadian Life and Health Insurance Association Inc., 8:4-43
Canadian Manufacturers' Association, 11:30-53; 11A:1-10
Canadian National, 37:89-102
Canadian Nurses' Association, 37:111-21
Canadian Organization of Small Business, 2:5-32
Canadian Pacific Ltd., 17:5-36
Canadian Pacific Pioneers Association, 24:115-20
Canadian Paperworkers Union, 37:32-44
Canadian Pension Conference, 33:55-69
Canadian Pensioners Concerned, 30:7-19
Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division), 33:5-14
Canadian Police Association, 29:30-45
Canadian Railways Labour Association, 24:97-110
Canadian Securities Industry Pension Reform Committee, 32:31-62
Canadian Teachers' Federation, 14:34-55
Canadian Union of Public Employees, 13:4-47; 23:31-41
Canadian Union of Public Employees (Alberta Division), 25:77-92
Canadian Union of Public Employees (Manitoba Division), 31:111-23
Carpentry Workers' Pension Plan, 23:41-52
Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), 36:74-88
Centre des Dirigeants d'Entreprise, 35:39-51
Chambre de Commerce de la province de Québec, 36:88-106
Chambre de commerce du district de Montréal and the Montreal Board of Trade, 35:5-20
Coalition pour une retraite décente, 36:5-16
Confederation of National Trade Unions, 12:5-30
Congress of Black Women of Canada, 31:89-96
Conseil du patronat du Québec, 35:20-39
Consumers' Association of Canada, 20:5-35; 20A:1-24
Co-operative Superannuation Society, 31:18-33

Organizations/individuals appearing and briefs...—*Cont.*
Council of Pension Reform for Singles, 4:7-29
Council of Senior Citizens Organizations of B.C., 24:69-80
Dene Nation, 23:3
Dofasco Inc., 34:111-24
Economic Council of Canada, 3:4-31
Edmonton Chamber of Commerce, 25:6-24
Elders Network, 24:5-14
Employers Council of B.C., 23:95-112
Equality of Opportunity and Treatment of Women Committee of the Canadian Labour Congress, 29:56-92
Federal Superannuates National Association, 19:5-29
Federated Women's Institutes, 29:5-15
Fédération de l'Age d'or du Québec, 36:16-25
Fédération des associations des familles monoparentales du Québec, 36:46-59
Fédération des femmes du Québec, 9:31-56
Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), 36:59-74
Financial Executives Institute Canada, 37:67-79
General Motors of Canada Limited, 33:95-113
Greater Moncton Chamber of Commerce, 30:101-14
Groupe Sobeco Inc., 37:5-19
Haehling von Lanzenauer, Prof. Christoph, 29:45-56
INCO Ltd., 19:30-57
IWA Senior Citizens Group, 24:14-23
Index Now Advocacy Group, 35:51-65
International Association of Machinists and Aerospace Workers, 6:5-35
International Woodworkers of America, 23:17-31
Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees, 18:4-27
Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Bar Associatioin, the Canadian Medical Association, and the Canadian Institute of Chartered Accountants, 34:52-67
Liberal Party of New Brunswick, 30:142-58
Life Underwriters Association of Canada, 15:31-63
Logan, Mr. Don, 31:159-64
Manitoba Action Committee on the Status of Women, 31:123-33
Manitoba Federation of Labour, 31:96-111
Manitoba Health Organizations Inc., 31:133-48
Manitoba Organization of Nurses' Associations, 31:186-97
Moncton and District Labour Council, 30:128-32, 135-9
Multiculturalism Association of Fredericton, 30:158-67
National Action Committee, 5:5-32; 5A:1-4
National Advisory Council on Aging, 31:178-86
National Anti-Poverty Organization, 27:40-56
National Council of CN Pensioners Associations, 37:19-32
National Council of Women of Canada, 5:33-56
National Farmers Union, 31:54-64
National Pensioners and Senior Citizens Federation, 4:29-56
National Union of Provincial Government Employees, 22:4-14
National Women's Liberal Commission, 23:122-34
Native Women's Association of the Northwest Territories, 23:3
New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, 30:114-26
New Brunswick Federation of Labour, 30:126-8, 132-6, 140-2
New Brunswick Premier Richard Hatfield, 30:176-97
Newfoundland and Labrador Association for the Aging, 30:58-77
Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation, 30:99-101
North Eastern Ontario Senior Citizens Association, 33:14-21
Northern Retirees Association, 37:102-11
Northwest Territories Government, 23:3
Northwest Territories Public Service Association, 23:3
Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, 30:19-31
Nova Scotia Federation of Labour, 30:43-54

Organizations/individuals appearing and briefs...—*Cont.*
Ontario Advisory Council on Senior Citizens, 33:21-35
Ontario Committee on the Status of Women, 34:24-38
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares, 34:38-51
Ontario Economic Council, 34:124-40; 34A:1-31
Ontario Federation of Agriculture, 29:16-29
Ontario Federation of Labour, 33:69-81
Ontario Municipal Retirees' Organization, 33:35-45
Ontario Status of Women Council, 34:5-17
Ontario Teachers' Federation, 32:87-99
Pancanadian Petroleum Limited, 25:107-17
Peat, Marwick and Partners, 34:89-104
Pension Reform Study Group, 25:27-51
Professional Institute of the Public Service of Canada, 19:57-73
Provincial Advisory Council on the Status of Women, Newfoundland and Labrador, 30:78-99
Public Service Alliance of Canada, 7:5-33
Quebec Federation of Labour, 36A:1-8
Regina, 31:34-44
Reid, Mr. James, 24:80-97
Retail Council of Canada, 21:5-25
Saskatchewan Coalition for Women's Pensions, 31:79-88
Saskatchewan Federation of Labour, 31:44-54
Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association, 31:7-18
Saskatchewan Wheat Pool, 31:64-79
Senior Citizens' Central Council of Calgary, 25:93-106
Shepard, Mr. J.B., 30:54-8
Simpsons-Sears Limited, 34:104-11
Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 33:45-55
Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform, 34:17-24
Toronto Transit Commission Pension Fund Society, 34:67-77
Towers, Perrin, Forster and Crosby, 18:27-58
Trans Alta Utilities Corporation, 25:51-63
Union of New Brunswick Indians, 30:167-75
United Auto Workers, 33:82-95
Vancouver Board of Trade, 23:70-85
Vancouver Status of Women, 24:41-51
William M. Mercer Limited, 34:77-89
Winnipeg Young Women's Christian Association, 31:148-58
York University Insurance Project, 35:65-78

Orphan's pension indexing, 12:16; 36:8, 29, 49

Orr, Ms Audrey (Member, Board of Directors, Social Planning Council of Metropolitan Toronto; Co-Chairperson, Pension Subcommittee, Ontario Committee on the Status of Women
Pension reform, 33:52; 34:25-37

Osborne, Ms. Fleurette (Past President, Congress of Black Women of Canada)
Pension reform, 31:89-96

Ottawa, pensions, indexing, 35:57-60

Painchaud, Mr. Marcel (Chairperson, Pension Committee, Manitoba Federation of Labour)
Pension reform, 31:97-102

Pamenter, Mr. Fred (Director, Human Resources, Lawson & Jones Ltd.; Joint Committee on Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees)
Pension reform, 18:24

Panabaker, Mr. John H. (President, Canadian Life and Health Insurance Association Inc.; Chairman and Chief Executive Officer, Mutual Life Assurance Company of Canada, Waterloo)
Pension reform, 8:11-31, 37-42

Pancanadian Petroleum Limited
Pension plan, 25:107
Inflation protection, 25:115
Information disclosure, 25:112
Participation, 25:107, 113-4
Survivor's benefits, 25:109
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Paquette, Mr. Leonard R. (International Vice-President, Graphic Arts International Union, Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustee)
Pension reform, 18:4-7, 11-23, 27

Paquette, Mrs. Lise (President, Association féminine d'éducation et d'action sociale, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:26-38

Part-time employees
Calgary, 25:68-71
Coverage, 9:39; 12:19-20, 52; 16:16-7, 30; 18:21-3; 19:59; 20:6, 14-5; 21:20-3; 23:111-2; 24:33, 46-7, 102; 25:21, 32-3, 67-8, 74, 138; 27:63-4; 28:38-40, 51; 29:86, 64; 30:68, 128, 182; 31:23, 30-2, 42, 82, 138, 145; 32:13-4, 34, 66,71; 33:19, 63-6, 78-8, 123, 134; 34:7, 18, 85, 88-9, 106-8; 35:29, 68-9; 36:20; 37:55
Registered Retirement Savings Plan, registered pension account, 25:71-2; 27:63; 28:40; 31:42; 33:63-4; 34:81
Defining, 11:12-4, 52; 33:68, 78
Eligibility, provisions, 28:6
Susidizing contributions, 29:11
Vesting requirements, 9:54; 30:94
Women, 20:21; 25:67, 71, 144; 27:73-4; 28:29; 29:6, 11; 30:21, 29, 84-5; 34:6-7
See also Alberta Restaurant & Foodservices Association; Banks—Pension plans; Canada Pension Plan; Canadian Airline Employees Association; Canadian Union of Public Employees (Alberta Division); Farmers—Off-farm; Mandatory plans; Manitoba Health Organizations Inc.; Private plans; Railway Industry; Simpsons-Sears Limited; Small business pension—Difficulties

Passaris, Professor Constantine (President, Multicultural Association of Fredericton)
Pension reform, 30:158-9, 164-6

Patterson, Mr. James (Chairman, Task Force on Pensions, Vancouver Board of Trade)
Pension reform, 23:76-85

Patterson, Mr. Jeffrey (Director of Research and Senior Program Director, Social Planning Council of Metropolitan Toronto)
Pension reform, 33:49-55

Patterson, Mr. Keith A. (Assistant Director, Pension Project, Economic Council of Canada)
Pension reform, 3:20

Pattinson, Mr. Glenn (President, Ontario Federation of Agriculture)
Pension reform, 33:69-81

Paulse, Mrs. Bertha (Acting Secretary, Resolutions Committee, Newfoundland and Labrador Association for the Aging)
Pension reform, 30:68, 77

Payeur, Mr. Christian (Union Adviser, Centrale de l'enseignement du Québec)
Pension reform, 36:82-3

Payne, Mr. Malcolm W. (Vice-President, Foyston, Gordon & Payne, Canadian Pension Conference)
Pension reform, 33:55-8, 64

Peat, Marwick and Partners, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Pelletier, Mr. L.J. (Member, Health and Welfare Committee, Canadian Chamber of Commerce; Senior Associate, Sobeco Inc., Toronto)
Pension reform, 9:10, 16, 19-20, 25

Pension Benefits Standards Act, effects, amending, etc., 24:105, 109, 114, 118-9

Pension Reform Study Group, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Pepin, Ms. Lucie (President, Canadian Advisory Council on the Status of Women)
Pension reform, 11:53-60, 67-76, 79-82

Pepin, Mr. Marcel (Union Research Advisor, Confederation of National Trade Unions)
Pension reform, 12:8-11, 18-20

Pepper, Mr. M. Bruce (President, Vancouver Board of Trade)
Pension reform, 23:70-5, 78-80, 83-5

Perron, Mr. Jacques (Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la Communauté urbaine de Montréal)
Pension reform, 37:45-52

Perron, Mr. Robert (Assistant, National President, Public Service Alliance of Canada)
Pension reform, 7:17, 20-1, 24

Petit, Mrs. Frances (Vice-President, Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association)
Pension reform, 31:7-18

Phelps, Mrs. Eva (Treasurer, Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association)
Pension reform, 31:9-16

Pickett, Mr. Patrick (Secretary, Newfoundland and Labrador Pensioners and Senior Citizens Federation)
Pension reform, 30:99-101

Pierce, Mr. W.J. (Secretary-Treasurer, IWA Senior Citizens Group)
Pension reform, 24:14-23

Plamondon, Mr. Louis (Consultant, Association québécoise pour la défense des retraités et pré-retraités, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:42-5

Poiré, Mr. Serge (Vice-President, Towers, Perrin, Forster and Crosby)
Pension reform, 18:28-30, 36, 39, 54-8

Portability, 3:9, 25-7; 5:34, 39; 7:7; 9:7, 12; 10:8-9, 13; 11:16, 58; 18:33-4; 19:59-60; 23:103; 25:122, 138; 28:6, 22; 29:35; 30:156, 188; 31:81, 114; 32:22
Administration, central agency, 12:19; 30:34-5
Contributions, vested, locking-in, transfer to registered pension account, Registered Retirement Savings Plan, 27:25-8; 30:22, 29-30, 93; 31:106-7; 32:12, 23, 49-50; 33:86-7; 34:7, 17, 23, 78
Labour force, mobility, encouraging, effects, 22:5; 30:159; 32:6-7
Private plans, 10:24; 19:22-3; 30:34, 60, 92-3, 109, 112, 132-3; 31:143; 33:33
Vested benefits, 13:23
Transfer, 6:11
See also British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council; Construction industry—Multi-employers; Health industry; INCO Ltd.; Mining industry; Money purchase plans; Multi-employer plans; Ontario Teachers'

Portability—*Cont.*
See also—*Cont.*
Federation; Public Service, provinces; Registered pension account; Small business pensions; United Auto Workers Union

Pouliot, Mr. Yvan (Co-Chairman, Committee on National Pensions, Canadian Institute of Actuaries)
Pension reform, 27:6-8, 22, 26-31, 35

Poverty
Alleviating, 11:40, 85-6
Conditions, 24:5-6; 31:7-9; 34:41
Levels, determining, community standards, etc., 11:44
Working poor, non-employed poor, coverage, 27:41-4
See also Canada Pension Plan—Old Age Security; Guaranteed Income Supplement; Income; Public plans; Senior citizens; Single senior citizens—Income; Women

Powis, Mr. A. (Chairman, Noranda Mines Ltd.; Business Council on National Issues)
Pension reform, 32:20, 23, 29-30

Prices, *see* Canada Pension Plan—Wage/price; Inflation protection—Wage/price

Private and public plans, 9A:1-9; 11A:1-10; 20A:1-24; 34A:1-31; 36A:1-8
Accessibility, broadening, 23:57
Age of entitlement, study, 24:95-6
Benefit cutbacks, international situations, 8:35-7
Canadian Advisory Council on the Status of Women clearinghouse, 11:54
Co-existing, 20:6
Coverage
Age determining mandatory participation, 25:149-50
Inadequacies, 1:21, 34-6; 4:8-9; 26:11-2
Low-income workers, 8:6-7; 23:81; 32:19-20; 33:51-2, 134-5
Deferred wages, concept, 11:48-51
Differences, 6:24; 9:63; 13:8-9; 19:13; 32:60
Equality, 3:5
Expanding, 24:67-8; 35:51
Fair treatment, 30:61; 35:34, 40-2
Funding, differences, 31:126
Funding, sectoral, 12:14
Funds, fully funded, 19:28
Funds, value, 1:30-1
Indexing, 9:20, 81
Integration, 1:24; 3:8, 17-8, 29; 5:51; 13:32-4, 43-5
Intergenerational transfer, 6:22-3; 8:22; 9:80; 10:25; 11:47-8
Low/no income earnings period, not included in calculations, 25:82, 88
Management, individual control, 20:6, 22
Means tests, 11:34-5, 45
Policy, establishing, 36:60
Present system, position, 28:50
Redistribution, 23:79-80
Reform, 17:13
Phasing-in, costs, etc., 8:5; 9:12-3, 32-3; 10:11; 11:42; 13:35-7; 14:11
Uniformity, 24:91
Ontario, 33:26
Yearly maximum pensionable earnings, increasing, 9:34; 10:7, 22
See also Multi-employer plans; Spouses—Credit splitting

Private plans
Administration, 12:65-6
Costs, 3:17-8; 11:10
Employee participation, control, 10:27; 13:20-1, 20:7; 23:12, 105-6, 114; 31:105-6; 36:20, 69-70, 73

Private plans—*Cont.*
Administration—*Cont.*
Federal-provincial committee, establishing, 10:7-8, 13-4
Pensioners, employees participation, 33:75, 83; 35:53, 58
Pensioners participation, 37:38-9, 101, 110
Self-administered, 25:30-1
Amalgamating with Canada Pension Plan and Quebec Pension Plan, 31:47
Attitudes, 34:119
Augmenting public plans, inadequate, 1:21-2; 2:18-9; 3:10; 6:5-7, 20, 25; 7:8; 8:24-5; 33:70-2; 36:6
Benefit guarantee fund, 6:13, 31
Centralized government registry, 13:11; 31:47, 143-4; 36:68-9; 37:47, 51-2
Certification, 1:22, 38; 6:7
Child care drop-out provisions, 35:70-1
Contributions
Depositing within 30 days, 10:8
Employee property, 10:26
Employers/employees, flexibility, 10:11
Interest earnings, calculating, 6:10; 8:41
Restrictions, 31:46
Costs, 11:9-10; 12:66; 25:122-3; 27:51; 33:89-90
See also above Administration and *see also below* Employers
Coverage, 1:21; 8:18-20; 9:7, 20-1, 89; 11:32; 31:45-6, 114
Accessibility, 35:26-7
Discrepancies, 24:32, 55
Encouraging, 25:135
Expanding, 25:119-21, 126-7, 149; 30:145, 156; 32:12-3, 19
Inadequate, 1:20; 17:12
Partial, 18:30
Percentage, statistics, 7:6; 9:6-7, 21-2, 30; 10:23; 11:85-6; 12:78; 27:60; 29:14; 33:52-3, 59, 117; 34:84, 98; 37:12-3
United States statistics, 8:20-1, 25, 28
Universal, 25:119-20, 125-6
Deferred profit-sharing, 28:42-3; 33:64, 119-20
Deferred wages concept, 12:58-9; 25:64-7; 32:28-30; 33:107; 37:56-7, 97
Discrimination, 33:25, 32-3
Drawbacks, 31:114; 36:10-1, 40, 62, 80
Early withdrawal, 11:21, 78
Eligibility, 6:10; 20:9-10
Employees
Loss of contributions, 7:6
Protection, 28:28
Reluctance to join, 16:41
See also above Administration
Employer contributions, 9:21; 12:17; 13:45-6; 25:123
Employer/employee contributions, inflation, interest rates, effects, 6:10-1, 29-32
Employer/employee contributions to Registered Retirement Savings Plan, registered pension account, 29:33
Employer sponsored plans, 23:43
Employers, costs, tax incentives, etc., 9:16, 48; 10:11; 11:46; 14:14-5; 18:32, 52; 24:32-3; 25:25-7; 30:107-10; 35:43, 47; 36:102-3; 37:18-9, 55-6
Encouraging, indexing component, non-taxable, 37:7
Entitlements, accumulating pension credits, 20:20-1
Entitlements, considered family assets, 6:12
Entry age, 10:10-1; 11:15, 75; 23:55
Expanding, 16:34-5; 23:75-7; 24:25; 26:6-7, 24; 27:58-60; 29:42-3; 31:65-6, 96, 99-100, 104-5, 141-2; 33:18, 59-60; 34:118-9, 131; 36:89, 95-8; 37:6, 16, 69-71, 75
Effects, 12:34
Newfoundland, 30:66
Phasing-in, etc., 5:18; 10:7, 16-7; 11:16, 30-1, 85
Time element, 11:57, 85; 20:19

Private plans—*Cont.*
Funding, 3:17; 37:42
Fully funded, 8:39-40; 11:85-6
Securities, risks, 35:74-8
Tax deduction, incentives, 3:25-7; 24:34-5, 68
Value, 35:67-8
Funds
Control, 14:20; 16:26-8
Performance, information disclosure, union access, 37:59
Use, social objectives, 37:48-9
Government encouraging, incentives, 11:10, 23; 16:21; 30:189-90
Government interference, 33:90-1
Government policy objectives, establishing, 25:108
Ideal, 16:52-3; 31:180
Importance, 14:6; 19:9-10
Inadequacies, 22:12-3
Industrial, example, 24:79-80
Industry, employers, role, 8:23
Inflation protection, 27:57, 64-5; 29:55-6; 31:81, 167; 32:24-5, 36; 33:10, 18-9; 35:52-62; 36:19, 72-3, 91; 37:10-1, 33-4
Indexing, 8:8; 10:27; 11:9-10, 33; 12:57; 16:33, 39; 19:16-9; 20:8, 14, 26; 21:8; 22:5; 34:78
Mandatory/voluntary adjustments, 25:109-10
Retroactive payments, 35:58-60, 64
Information disclosure, 2:24-5; 3:8, 18; 6:8-9, 18-9, 22; 10:27; 25:100-1
Insurance against bankruptcy, insolvencies, lay-offs, 8:41; 18:12-3; 20:7, 13; 23:114; 30:146; 31:82; 33:89; 35:45; 37:35-6
Joint and survivor annuities, 10:8
Joint trusteeship, 31:190-3
Locking-in provisions, 10:8; 11:16, 78; 16:26; 20:29-30
Low-income earner
Tax incentives lacking, 36:94
See also below Mandatory plans
Management discretion, awarding upon retirement, 9:23
Mandatory plans, 4:51; 5:46; 6:6-7; 8:6-7, 11, 15-6; 9:9-14, 33; 10:8-10, 14, 28; 11:7-8, 16, 34, 57-9, 63; 16:36; 18:11-2; 19:9, 12, 16-8, 22-3, 69; 20:9-10, 15, 20, 27; 23:15-6, 73-6, 83-4, 97; 24:75; 25:9, 12-3, 19, 21-3, 35, 66, 118, 131, 138, 146-8; 27:58, 61, 65-6, 69-71; 28:14, 26, 41, 54-6; 29:13-4, 33, 91-2; 30:22, 81, 84-5, 106-7, 123; 31:36, 42, 65, 69-70, 77, 81, 125-6, 168, 194-5; 32:8, 21, 77, 92; 33:17-8, 22-3, 29, 33-4, 58-60, 63-5, 116, 136; 34:61, 70, 98, 105; 35:8, 16, 27-8, 48, 66-7, 71-2; 36:10, 13-4, 82, 101-2; 37:11-5, 46-7, 71, 113-4
Economic impact, 35:70, 78
Low-income workers, provisions, 27:51-2; 30:30-1, 96; 32:76-7, 84; 36:14; 37:117-8
Phasing-in, 35:72; 37:47
Sabbatical, professional training leave, 37:51
Mandatory/voluntary plans, 6:25-6; 8:24-5; 24:87; 25:25; 26:8; 29:33
Men/women, 1:20; 10:33
Money purchase plan/defined benefit plan, 6:28; 14:49, 54-5; 17:32; 18:29; 19:72; 21:23-4; 24:37, 84; 27:31-8; 28:61-2; 30:41; 31:24-5, 39-40, 116-7, 145-7; 32:52-3; 33:107, 119, 136-7; 34:32; 35:33; 36:104; 37:8-11
Multi-employer plans, 6:13-4; 14:7, 12-3, 16, 20-3, 26-9, 32-3; 18:5-15, 18
New Brunswick, statistical breakdown, etc., 30:132, 144
Other countries, comparing, 11:48
Part-time employees, including, 1:20; 9:77-8; 10:8, 27; 11:11-6, 21-2, 25, 52-3; 24:35; 30:103, 147
Participation, age, 16:48
Preparing, present/future provisions, 8:21
Public benefits, reducing entitlement, 6:12
Public/private sector, similar, 23:72
Reform, need, 25:65; 36:51, 66
Retroactivity, 11:9

Private plans—*Cont.*
Refunds, rate of interest, 34:7, 15
Regulations, 6:7
Restrictions, effects, 6:9, 19-20, 26-7
Risks, 8:19-20
Role, 7:27-8; 12:11, 20-1, 34; 36:62
Supplementary, 13:10
Sex discrimination, 9:33, 37
Standards, establishing, legislation etc., 3:16; 9:10; 10:7-8, 12-3, 26-8; 23:97, 103-5; 30:66-7, 108-9, 146-7; 31:48, 188; 36:101
Survivor's benefits, 4:30-1; 5:34; 9:37
Uniform plan for employees of 1 employer, 10:11
Voluntary participation, 1:21; 25:31-2
See also above Mandatory/voluntary plans
Voluntary, savings accumulation plan, 1:32-3
See also Canada Pension Plan; Guaranteed Income Supplement—Income; Homemakers; Investment strategy; Portability; Public plans—Expanding; Public Service Superannuation Plan; United States; Women

Private sector
Government sponsored plans, 14:45-65
Reform, response, 6:19
Role, responsibility, 21:6-8
See also Canada Pension Plan—Investment strategy; Economic conditions; Investment strategy—Public; Private plans—Public/private sector; Public plans—Investment; Registered pension account

Procedure
Acting Chairman, appointment, M. (Mr. Desmarais), 1:8, agreed to
Agenda and procedure subcommittee
Establishing, M. (Mr. Dantzer), 1:7, agreed to
Meetings, M. (Mr. Desmarais), 1:8-9, agreed to
Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade, contract agreement, M. (Mr. Desmarais), 5:33, agreed to, 4
Reports
First, Ms., 1:9-12, agreed to
Second, M. (Mr. Desmarais), 2:5, agreed to, 3
Third, M. (Mr. Dantzer), 17:8, agreed to, 3-4
Chairman, authority, invite witnesses, call meetings, M. (Mr. Desmarais), 1:8m, agreed to
Division bells ringing, 7:10
Meeting, temporarily interrupting, 5:8-9; 7:18
Documents
Appending to minutes and evidence, 34:4
M. (Mr. Dantzer), 5:33, agreed to, 3
M. (Mrs. Killens), agreed to, 20:4
M. (Mrs. Killens), 36:4, agreed to
M. (Mr. Weatherhead), 7:5, agreed to, 3
Briefs
Distribution, advance, 2:20-1; 15:29
Distribution, both official languages, M. (Mr. Desmarais), 1:8, agreed to
Recorded with Committee, 9:6
Distributing, 11:16-7
Election of Chairman and Vice-Chairmen, Ms. (Messrs. Desmarais, Weatherhead; Mrs. Beauchamp-Niquet), 1:18, agreed to, 6
Exhibits, filing with Clerk, 15:3
In camera meetings, 1:9, 12-6; 6:3-4; 7:3; 20:3; 21:3;,23:4; 27:3; 31:3-4; 35:3; 38:155-67
M. (Mr. Dantzer), 1:18, agreed to, 7
Scheduling, 32:4
Meetings
Adjourning, House vote, 22:13-4
Scheduling, M. (Mrs. Killens), 31:4, agreed to
Scheduling, M. (Miss MacDonald), 38:166, agreed to

Procedure—*Cont.*
Members, representatives assigned to meet provincial officials, M. (Mr. Desmarais), 24:4, agreed to
Members, three present to hear evidence, M. (Mrs. Killens), 31:4, agreed to
Ministers, appearance before Committee, 1:26
Minutes, publication suspended, Committee use of edited transcripts, M. (Mr. Dantzer), 20:3, agreed to
Printing, minutes and evidence
Cost factor, 28:67
M. (Mrs. Beauchamp-Niquet), 1:7, agreed to
Resumption, M. (Miss MacDonald), 29:29, agreed to, 3
Questioning of witnesses, replies, written, 7:24
Quorum, meeting and printing evidence without, 1:7, agreed to
Reports to House
Chairman authorized to submit and request Committee be reconstituted in new session upon prorogation of 1st Session, M. (Mr. Desmarais), 27:3, agreed to
First, adopting, M. (Miss MacDonald), 1:14, agreed to
First, presenting to House, M. (Mr. Desmarais), 1:14, agreed to
Second, tabling, 38:168
Third
As amended, adopting, M. (Miss MacDonald), 38:167, agreed to
Chairman presenting to House, M. (Mr. MacLellan), 38:168, agreed to
Statement of dissent, printed as appendix to Report to House, M. (Miss MacDonald), 38:165, agreed to
Video presentation, 36:3, 38-9
Witnesses
Appearance before Committee, recorded minutes, evidence not printed, 23:3
Expenses, Committee paying, M. (Mr. Desmarais), 1:8, agreed to
Presentation on Parliament Hill, 36:45-6
Provincial premiers, inviting, M. (Mrs. Beauchamp-Niquet), 1:8, agreed to
Questioning, study director, M. (Mr. Desmarais), 1:8, agreed to
Representation, inadequate, 11:59, 66; 23:7-8

Professional Institute of the Public Service of Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Provinces
Role, 15:31
See also Canada Pension Account—Investment strategy; Investment strategy—Public plans; Public Service

Provincial Advisory Council on the Status of Women; Newfoundland and Labrador
Business community, communications, 30:97-8
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Provost, Mr. Rhéal (Director of Remuneration, Alcan; Conseil du patronat du Québec)
Pension reform, 35:28-33, 38

Public awareness, 6:33; 17:7, 12; 18:43, 57-8; 29:6-7; 30:77; 31:102, 156
Education, 12:84; 14:6; 16:6, 14-6, 24-5; 18:34; 24:23, 59; 25:27, 30-1; 29:53; 30:60-2, 148, 156-7; 31:26, 44, 157, 182; 35:14-5
See also Women—Unawareness
Mandatory consultation, 15:36; 16:51
See also Canada Pension Plan—Funding; Committee; Costs; Guaranteed Income Supplement; Spouses—Credit splitting

Public employees, standards, control, 23:72

Public plans
Administration, 12:9; 17:11-2
Benefits, increasing, 23:8; 33:76

Public plans—*Cont.*
Contingency fund, 9:24
Contributions, increases, phasing-in, 3:8, 21-4; 12:22-5
Costs, 9:58; 23:71; 36:89
Coverage, 34:42-3
Defined benefits, 14:42-3
Eligibility, reducing, below age 65, 29:79; 33:77
Expanding, 6:6; 8:23; 9:55, 64-5; 11:84-5; 12:44-5; 18:38; 24:30-1, 63-4; 26:28; 27:42; 35:48-9; 36:6, 11, 19, 61-4, 79, 95-6; 37:75
Costs, economic effects, etc., 12:33-4; 19:64-5; 29:10; 31:109-10; 36:33
Private plans, effects, 19:69
Retirement savings, effects, 10:24
Funding, 30:60, 63-4; 32:66-7, 98; 34:130-1
Fully-funded, effects, 8:39-40; 32:58
Income tax, 3:25-6
Mandatory, 24:69-70
Unfunded liabilities, 24:52; 32:58-9, 67-8
Funds, re-allocation, 4:39
Funds, use, 1:31
Future, 8:19
Importance, advantages, 9:58, 63; 12:9, 33; 27:59; 28:26; 36:41
Importance, Nfld., 30:67
Improving, 3:24, 29
Indexing, 10:32; 23:71
Inflation protection, 28:18
Information disclosure, 35:45
International comparison, 36:41-4, 62
Investment in private sector, 8:5; 23:83-4
Low-income, subsidizing, 5:54-5
Mandatory participation, 8:11
Non-contributory fund for non-working, 4:31, 35-6, 41, 46-7, 55-6
Obstacles, 3:8
Ontario, 11:44
Partial revenue, 1:21
Poverty level, covering, 32:36
Purpose, 12:8; 18:15-6; 23:62-3
Replacement income, 32:45-6
Risks, 8:19-20
Survivor's benefits, 9:40
Extending for 6 months, 4:30
Universal
Central registry, 7:16
Establishing, 12:10-1
Old Age Security supplements, 7:8; 8:24
Vesting requirements, 24:69-70
See also Homemakers; Insurance industry; Investment strategy; Private plans—Augmenting; Small business pensions; Women—Coverage

Public sector
Pension plans, funding, unfunded liability, 33:131-4
Pension plans, inflation protection, 37:43-4
See also Investment strategy; Private plans; Registered pension account—Private

Public Service, provinces, pensions
Canada Pension Plan, integration, 22:9
Coverage, 22:6, 13-4
Inflation protection, 22:6
Portability, 22:8-9

Public Service Alliance of Canada, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Public Service Superannuation Plan
Administration, 19:67
Canada Pension Plan, Quebec Pension Plan, integration of three, 7:6
Costs, funding, 7:13-5

Public Service Superannuation Plan—*Cont.*
Credit splitting, 19:66-7
Employees
Leaving, return on contributions, 7:17
Negotiations, 7:16
Qualifying, 7:17
Funding, 7:25-6; 28:19-20; 34:86-8
Indexation, price/wage, 7:14-5, 24-6
Inflation protection, 19:26-7, 61-4
Investment strategy, 3:9, 13
Mandatory participation, 19:24
Mortality unisex tables, 19:70
Private plans, regulations, application, 8:12
Replacement income, 19:63
Retirement income, 7:20
Survivor's benefits, 7:31
Vesting, 7:16; 19:71
Women participating, 19:70

Quebec, *see* Costs; Women—Conditions

Quebec Federation of Labour, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Quebec Pension Plan
Benefits, increasing, 32:33; 33:82
Contributions, review, 35:7
Credit splitting, 36:47
Expanding, 13:13; 35:50
Funding, 35:38; 36:65-8
Homemakers, coverage, 12:28-9; 36:29-30, 35
Inequities, pre-1966 pensioners, subsidizing, 25:95
Intergenerational transfer, 12:23-4
Investment strategy, 2:27; 31:28; 32:34
Retirement, early, conditions, 23:14; 30:100; 36:34
Survivor's benefits, 36:47-50
Universal, 33:47
See also Canada Pension Plan; Private plans—Amalgamating; Public Service Superannuation Plan—Canada Pension Plan; Women—Employed

RCMP, *see* Royal Canadian Mounted Police

RPA, *see* Retirement pension accounts

RRSP, *see* Registered Retirement Savings Plans

Railway industry, pension plans, 24:98-101, 109-10, 121-2
Ad hoc adjustments, 24:105-6
Administration, 24:104-5, 120-1
Employee participation, 24:111-3
Funding, 24:112-5, 119-22
Inflation protection, 24:101, 106-8, 111
Information disclosure, 24:111-2
Labour negotiations, 24:104-5
Mortality rate unisex tables, 24:103
Part-time employees, 24:102-3

Reed, Mr. Donald (Vice-President, Toronto Society of Financial Analysts, Canadian Council of Financial Analysis)
Pension reform, 12:34-6, 42, 49, 56-62, 65

Refugees, *see* Immigrants

Regina, City of
Pension plan, 31:38-9, 44
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Registered pension account (RPA)
Administration, 16:7-8; 23:50-1; 31:13-4
Employee responsibility, 11:37-8

Registered pension account (RPA)—*Cont.*
Application, 1:40-1; 28:58-9
Canadian Labour Congress position, 9:71-2
Catch-up provisions, low/no-income years, 34:22
Central government registry, administering, 6:11, 19; 12:63-4; 22:7; 23:39; 24:13-4
Contribution restrictions, 30:184
Cost to government, 9:15
Drawbacks, 13:11, 21; 14:47-8; 22:6; 24:56; 25:83, 87-8; 29:64; 30:34
Employer contributions, 9:15; 25:31
Establishing, 1:26; 9:72-3; 11:37, 83-4; 17:7; 18:34; 19:59; 23:43, 55-6; 24:25, 83; 25:19, 25-6; 27:58, 69-70; 28:58; 30:33, 60, 183; 31:100, 180; 33:28; 34:32, 78, 127-8, 132; 35:9-10, 15, 26-7, 28, 43; 36:37; 37:113, 117
Inflation protection, 27:71-2
Insurance industry position, 8:17
Investment incentives, 28:48
Locking-in, 11:37; 12:63; 13:40-1; 14:9; 15:35; 17:14; 24:16; 25:72
Money purchase plan/defined benefit plan, 6:12; 24:37-8; 25:73
Money purchase plans, excess interest provisions, 13:40
Portability, 10:8-9; 11:38; 13:22; 21:19; 26:7; 30:90, 182-3; 33:24, 108-9; 34:80; 35:24
Private/public sector, control, 35:24
Recipients, below age 65, provisions, 34:23-4
Registered Retirement Savings Plan
Combining, 17:20; 24:15
Differences, maintaining both plans, 33:121-2, 139-40; 34:53, 82-3
Replacing, 12:75; 13:21-2; 25:35-6, 92; 29:51
Role, 17:22; 24:31; 25:36; 29:9; 30:146, 182-3; 33:67, 121, 135-6; 34:16-9, 79-81
Suitability, 7:18, 26-8; 12:50; 19:25, 68-9; 23:37; 24:56-7; 25:27-9
Low-income workers, 29:51
Tax treatment, 27:52-3, 60; 30:110; 33:28
Unfunded liabilities, effects, 9:72-3
Universal, mandatory, 30:75-6
Women, application, 34:29-30
Vesting benefits, 13:22; 14:8, 18-9; 30:188
See also British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council; Farmers; Homemakers; Money purchase plans—Transfer; Multi-employer plans; Part-time employees—Coverage; Portability—Contributions; Private plans—Employer; Self-employed; Small business pensions; Women

Registered Retirement Income Fund, *see* Registered Retirement Savings Plans

Registered Retirement Savings Plans (RRSP)
Annuities, conversion, joint survivorship, 24:20-3
Cashing-in, information disclosure, 23:31
Catch-up provisions, low/no-income years, 34:54
Contributions
Averaged over period longer than 1 year, 32:16
Encouraging, tax incentives, 31:177-8
Inequities, 23:129
Limits, expanding, revision, 2:14; 7:32-3; 10:11, 19-20; 11:23-4, 46; 16:6, 17; 19:61; 23:88, 97-8; 24:83, 92; 25:75; 30:160, 184; 32:45; 34:54
Government revenues, reducing, 11:46-7
$1000 exemption for spouse, 24:16-8, 22
Government information/advice agency, establishing, 25:95
Improving, 19:16; 33:120-1
Inflation protection, 10:31-2; 29:53-5; 34:53-4, 62-3
Investment returns, tax treatment, 32:37-9
Investment strategy, 32:35, 39

Registered Retirement Savings Plans (RRSP)—*Cont.*
Investors income, statistics, 28:15; 32:35, 77; 33:115-6, 122, 127; 34:125
Women, 15:10; 30:79
Locking-in, 16:17; 17:26-7; 19:16; 20:7; 24:84; 25:10; 28:6; 32:65; 33:24, 27-8, 122; 34:66; 35:50
Maintaining, 28:59; 29:51-4; 33:24, 121
Mandatory, 29:51
Registered Retirement Income Fund, relationship, 8:32-3
Role, 7:27; 14:40-1; 16:56; 23:56; 24:88; 25:26; 33:120-1
Tax treatment, 7:31-2; 11:47; 31:46, 76-7; 32:45; 33:122, 126-8, 140-1; 34:63-4, 83, 125, 136-7; 36:95
Inequities, 27:43-4, 52, 55, 60,65; 28:15-6
See also above Contributions—Investment returns
Upgrading, 9:11
See also Farmers; Farms—Sales, Capital gains; Part-time employees—Coverage; Portability—Contributions; Private plans—Employer; Registered pension account; Self-employed; Small business—Sale; Small business pensions; United States; Women—Employed

Reid, Mr. J. (PC—St. Catharines)
Alberta Restaurant and Foodservices Association, 25:32-4
Bell Canada, 37:60-2
CN Rail, 37:29-30, 97-8
Canada Pension Plan, 6:34; 8:23-5; 9:25, 68; 12:42-4; 13:14-5, 42-3; 14:33, 42; 16:36, 60; 17:22-3; 25:18-9, 91, 113-4, 126-7, 143-4; 29:41; 30:18-9, 124; 31:16, 52; 32:50-1; 33:17-8; 36:34-5, 55-7
Canadian Pacific Ltd., 17:18-24
Canadian Paperworkers Union, 37:37-8
Canadian Police Association, 29:41-2
Common-law marriages, 25:91; 31:51
Conseil du patronat du Québec, 35:32
Contract purchase plans, 1:40
Contributions, 32:7-8
Disability pensions, 9:26
Farmers, 29:26-7; 31:60-2
Farms, 29:23-5; 31:59-60
Graphic arts and printing industries, 18:15
Guaranteed Income Supplement, 6:33-4; 8:25; 9:24, 27; 12:100-1; 17:18; 32:8
Homemakers, 1:40; 19:70; 25:48; 36:34, 57
Housing, 25:102-3
INCO Ltd., 19:37-42
Income, 3:20; 4:25-6; 6:32; 9:65-7; 13:13-4; 14:23, 42-3; 17:18; 25:20; 31:52; 32:9, 35; 35:33-4
Income tax, 4:27
Inflation protection, 6:32; 12:41-2, 101; 16:37-40; 18:16; 25:144; 28:56; 33:105-6
Information disclosure, 25:130
Investment strategy, 32:51-2, 85
Labour, 19:41; 25:124-5; 35:32
Legislation, 30:124
Locking-in provision, 13:42; 25:147; 33:68
Mandatory plans, 4:46
Men/women, 14:55; 16:40; 27:17-8; 33:26-7
National Pensioners and Senior Citizens Federation, 4:42-3
Native people, 30:75, 174
Old Age Security, 4:43-5; 9:28, 68; 13:16; 14:42; 31:95
Pancanadian Petroleum Company, 25:113
Part-time employees, 25:71-2; 31:31-2
Pension reform, 1:36-40; 2:27-9; 3:20-4; 4:25-8, 42-6, 55-6; 6:30-5; 8:23-7; 9:20-8, 64-8; 12:41-4, 62-3, 99-103; 13:13-8, 42-3; 14:4, 23-8, 33, 41-5, 52-5; 16:34-41, 60-1; 17:18-24; 18:14-8; 19:37-42, 69-71; 25:18-20, 32-4, 48-9, 60-1, 71-2, 91-2, 102-3, 113-5, 124-7, 130-2, 143-50; 27:17-8, 38-9, 70-1; 28:49-56; 29:23-7, 41-3; 30:18-9, 75-6, 122-4, 156-7, 174; 31:14-7, 31, 51-2, 59-62, 77, 82-3, 94-5; 32:7, 50-5, 85; 33:26-9, 46, 66-8, 89-92, 105-6;

Reid, Mr. J.—*Cont.*
Pension reform—*Cont.*
34:15-7; 35:14-7, 32-4, 48-50, 72; 36:33-5, 55-7; 37:15-7, 29-30, 37-8, 53, 60-2, 75-7, 97-8, 115
Private and public plans, 1:36-7; 8:24; 13:43; 25:149-50; 28:50; 33:20
Private plans, 6:30-3; 8:24-5; 9:20-3; 14:23, 26-8; 16:34-5, 39-41; 18:14-5, 18; 25:19, 125-6, 131, 144; 27:38-9, 70-1; 28:54; 29:42-3; 30:123, 156; 31:77; 32:52; 33:89-91; 35:16, 48, 72; 37:15-6, 75, 115
Public awareness, 30:156; 35:14-5
Public plans, 3:21-4; 4:46, 55; 8:24; 9:64, 12:44; 14:42, 18:15; 35:48-9; 37:75
Public Service, 19:69-71
Quebec Pension Plan, 36:34
Registered pension account, 12:63; 17:20-2; 25:19, 91; 27:70; 30:75-6; 33:28, 67; 34:16-7
Registered Retirement Savings Plan, 33:27-8; 35:50
Restaurant industry, 25:32-3
Retirement, 4:46; 37:16-7
Single senior citizens, 4:27
Small Business Development Bond, 32:86
Small business pensions, 2:27-9; 12:101-3; 18:14; 28:51-3; 32:54-5; 35:14
Social security, 9:24
Spouses, 8:25-6; 13:18; 14:53; 16:61; 25:20, 145-6; 30:122; 31:14-5
Trans Alta Utilities Corporation, 25:60-1
United Auto Workers, 33:89-92
Universal coverage, 1:37-8
Vesting requirements, 6:35; 8:26-7; 12:62; 14:24; 16:37; 25:146-7; 31:32-3; 32:9; 33:28, 68, 106
Women, 34:16

Reid, Mr. James (Private citizen)
Pension reform, 24:80-97

Religion, *see* Contributory group plans

Reports to House, 1:5; 38:vi-153
See also 32nd Parliament, 2nd Session Index

Restaurant industry
Tips, declaring, 25:30
Vesting requirements, 25:32-3

Retail Council of Canada
Membership, 21:5
Pension plans, 21:17-20
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Retirement, 30:143
Deferring, effects, 6:10
Early, 30:99
Effects, 30:40-2
Health reasons, 31:98
Receiving full benefits, 36:29, 32-3
See also Canada Pension Plan; Canadian Airline Employees Association; Canadian Police Association; Industry; International Woodworkers of America; Quebec Pension Plan
Mandatory, 4:46-8; 10:27; 19:62; 22:5; 30:14, 42
Preparation, 31:184
Pre-retirement counselling, 10:7
Psychological impact, effects, 33:5
Voluntary, 13:31
See also Canada Pension Plan

Retirement age, 10:15-6, 27; 12:12; 17:27; 18:32; 23:121; 24:52, 61-2, 82; 29:78-80; 36:90; 37:7
Flexibility, 12:12-4, 26-8; 19:14; 20:6-8, 13-34, 26; 25:139, 147; 27:62-3; 30:159; 36:17; 37:16-7
See also Locking-in provisions

Retirement savings
Attitude, 9:20-1; 25;136-7; 31:102; 32:48; 34:74-5
Disadvantaged groups, provisions, 12:50-2
Encouraging, tax credits, etc., 9:10-1, 14-5; 10:6; 11:23-5, 50-1; 16:6; 21:18-9; 23:101-2; 24:25; 25:9; 28:7; 29:35; 32:6; 37:54
Growth, 32:33
Individual control, 2:8; 11:40-1; 30:66
Investment, variables, 23:13-4
Low-income workers, encouraging, 29:53
Priorities, age 20 to 30, 2:19, 22
See also Income—Pensions—Replacement; Public plans—Expanding; Small business pensions

Riach, Dr. Alistair (Chairman, Education Committee, Newfoundland and Labrador Association for the Aging)
Pension reform, 30:63-5, 68-77

Richards, Ms. Myrna (Vice-Chairman, New Brunswick Advisory Council on the Status of Women)
Pension reform, 30:122-3

Riche, Ms. Nancy (Council Members, Provincial Advisory Council on the Status of Women, Newfoundland and Labrador)
Pension reform, 30:85-6, 89, 93, 98

Riendeau-Leclerc, Mrs. Gaetane (Members, Assocation québécoise pour la défense des retraités et pré-retraitrés, Hochelaga-Maisonneuve, Fédération de l'Age d'or du Québec, Coalition pour un retraite décente)
Pension reform, 36:24-5

Rigney, Mr. Ross (National Manager, Personnel Policies and Benefits, Simpsons-Sears Limited; Retail Council of Canada)
Pension reform, 21:10-1, 14-24; 34:104-11

Riley, Mr. R.T. (Vice-President, Corporate, Canadian Pacific Ltd.)
Pension reform, 17:5-36

Robbins, Ms. Dorothy (Administrator, Provincial Advisory Council on the Status of Women, Newfoundland and Labrador)
Pension reform, 30:83-8, 93-4

Robert, Mr. Patrick (Director, Economic Council of Canada)
Pension reform, 3:30

Rochon, Mrs. Denise (Chairperson, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:5-6, 10-4

Rodger, Ms. Ginette (Executive Director, Canadian Nurses' Association)
Pension reform, 37:11-20

Rogers, Mr. James (B.C. Mainland Chartered Life Underwritiers Chapter)
Pension reform, 23:54-61, 66-9

Rombough, Mr. B.B. (President and Chief Executive Officer, Pancanadian Petroleum Limited)
Pension reform, 25:107-16

Romm, Mr. Elliott (Director, Pension Plans and Employee Benefits, INCO Ltd.)
Pension reform, 19:32-9, 42-57

Rose-Lizée, Mrs. Ruth (Consulting Economist, Fédération des associations des familles monoparentales du Québec; Coalition pour une retraite décente; Technical Adviser, Association des femmes collaboratrices)
Pension reform, 36:8-9, 12-6, 52-9; 37:79, 83-8

Ross, Mr. David (Consultant, Canadian Council on Social Development)
Pension reform, 27:57-74

Roux, Mr. François-Urbain (President, Fédération de l'Age d'or du Québec, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:16-7, 21-2

Royal Bank of Canada, pensions, inflation protection, 32:68-9

Royal Canadian Mounted Police (RCMP), pension plan, pre-1949 provisions, 30:54-8

Rudland, Ms. Lorri (Legal Researcher, Vancouver Status of Women)
Pension reform, 24:41-51

Russell, Mr. Gary (Manitoba Federation of Labour)
Pension reform, 31:106

Ryan, Mr. Joe (Past President, Newfoundland and Labrador Association for the Aging)
Pension reform, 30:58-63, 68-74, 77

Rygus, Mr. Mike (General Vice-President, International Association of Machinists and Aerospace Workers; Vice President at Large, Chairman, Pension Committee, Canada Labour Congress; Co-chairman, Board of Trustees, IAM Labour Management Pension Fund)
Pension reform, 6:5-35; 9:57-9, 65, 78, 84

Saini, Dr. Gulshan (Multicultural Association of Fredericton)
Pension reform, 30:159-60

Samson, Mr. Pierre (National President, Public Service Alliance of Canada)
Pension reform, 7:5-18, 22-33

Samyn, Mr. Jacques (President, Canadian Union of Public Employees (Manitoba Division))
Pension reform, 31:111-23

Saskatchewan, *see* Money purchase plans

Saskatchewan Coalition for Women's Pensions, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatchewan Federation of Labour
Pension plan, participation, 31:48-9
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatchewan Pensions' Benefit Act, provisions, 31:46, 51

Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saskatchewan Wheat Pool
Membership, 31:73
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Saunders, Mr. J.T. (President, Canadian Airline Employees Association)
Pension reform, 30:32-7, 43

Scott, Ms. Simone C. (Chairman, Winnipeg Club, Canadian Federation of Business and Professional Women's Club
Pension reform, 16:4, 7-31

Self-employed
Coverage, 34:52-5, 64, 85
Mandatory, 34:61, 66-7
Registered pension account, 34:54
Registered Retirement Savings Plan, 34:53-7
Support staff, coverage, 34:57-60, 65-6

Senior citizens
Age, lowering to 60, 33:16
Conditions, needs, etc., 24:10-1, 57-8; 25:93-6; 29:46; 31:112-4, 165, 181; 36:18, 39-40
Expenditures
Changing, 24:65
Funeral expenses, 25:99
Married/single, 24:65
Income tax, 33:47-8; 34:129
Integration, rest of society, 31:185-6
Minister designated, establishing, 4:33-4
Poverty, 11:40; 30:44-5; 36:5-6
Single, *see* Single senior citizens
Statistics, 23:123
Trust funds, mismanagement, 4:11, 14
Welfare recipients, 35:61
See also Income tax—Tax credits

Senior Citizens' Central Council of Calgary, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Sex discrimination, 12:20; 21:7; 25:20; 21:7; 25:41; 31:138, 158; 343:7
See also Private plans; Women—Labour—Private plans

Shand, Mrs. B. (President, Consumers' Association of Canada)
Pension reform, 20:5-23, 26-8, 32-3

Shepherd, Mr. J.B. (Private citizen)
Pension reform, 30:54-8

Simerl, Mr. Loren (Assistant Program Co-ordinator, Social Planning Council of Metropolitan Toronto)
Pension reform, 33:50-1

Simpsons-Sears Limited
Pension plan, part-time employees, 34:106-8
Pension plan, provincial legislation, effects, 34:110
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Sinclair, Ms. Helen K. (Director, Public Affairs, Canadian Bankers' Association)
Pension reform, 32:70, 73-6, 83-4

Sinclair, Mr. John E. (Executive Vice-President (Administration) Bell Canada)
Pension reform, 37:52-67

Single senior citizens
Definition, 4:17-8
Income, 29:8
Inadequate, supplements, etc., 4:9-10, 16-9, 24
Poverty level, 33:10; 34:70; 36:22-3
Income tax deductions, 4:11
Old Age Security, increasing, 9:59
Rights, protecting, 4:12
Women, 11:35; 30:32-4; 33:6-10
Age 55 to 65, 36:19-25, 34
See also Guaranteed Income Supplement—Eligibility—Married/single recipients; Income; Old Age Security; Senior citizens—Expenditures; Women—Married/single

Sisler, Ms. Berenice (Member, Canadian Advisory Council on the Status of Women)
Pension reform, 11:60-88

Slater, Mr. David W. (Chairman, Economic Council of Canada)
Pension reform, 3:4-31

Small business
Capital, lack, 8:13-4
Disability pensions, 12:103
International markets, effects, 12:86-8
Job security, pension benefits, relationship, 2:7
Labour costs, 12:70, 82-3, 85-7
Payroll deductions, increase, effects, 12:69-70
Sale, capital gains, transfer to Registered Retirement Savings Plan, 37:84-5
Tax treatment, 30:185, 194-5
See also Women—Employed

Small Business Development Bond, role, 32:86-7

Small business pensions
Administration, 2:21-2, 25-6
Business, unpredictable nature, effects, 2:11
Canada Pension Plan, expanding, effects, 12:82-3, 94-6, 102
Central registry, 14:46; 24:20
Coverage, 2:28; 32:13, 16, 54-5; 35:13-4
Deferred profit sharing plans, 2:10; 12:76, 80, 104; 28:43, 52-3; 32:53-5
Defined benefit plans, 2:10; 30:185; 31:39-40; 32:53-4; 35:13
Difficulties, restrictions, 9:13-4, 22; 12:84-5; 14:46; 16:54-5; 19:25-7; 24:92; 28:51-2; 35:12
Costs, 2:10-1; 13:24-5; 23:79
Employee demands, 2:11; 9:13
Employee turnover, 2:12
Employees over age 50, hiring, effects, 9:9-10
Employers, attitudes, 9:13, 23-4
Part-time, casual employees, 2:11; 12:91-2
Employee/employer contributions, 2:29
Employees, attitudes, 12:68-9; 25:31
Encouraging, tax incentives, etc., 9:16; 23:58, 66-9; 25:68; 27:29; 28:60; 31:40-1; 33:116, 135; 34:84
Establishing, 33:29
Expanding, 12:102; 16:53-6; 18:14; 28:61; 35:19-20
Funds, accumulated, public indexed annuity, 3:30
Funds, locking-in, 2:29-30; 12:75-9
Inflation protection, 2:12-3, 29-30
Investment strategy, 1:25
Industrial development fund, establishing, 34:81-2
Mandatory, 2:9, 18-23; 9:9-10; 12:68; 19:12-3; 23:78; 24:20; 25:14-5; 35:16
After 5 years operations, 31:27-8, 41
Money purchase plans, 2:10; 9:23; 16:54-6; 31:39; 32:53-4; 33:30, 75
Mortality-birth rates, effects, 12:68
Multi-group plan, 27:28-9
Options, 2:13, 28-9; 11:56; 28:14, 41-2, 48; 35:14
Portability, 2:16, 29-31
Position, statistics, etc., 12:71-4, 77-8, 89; 28:52
Public plans, expansion, effects, 32:18
Registered pension account, 10:8; 12:80, 102, 107; 25:71, 131-2; 32:42; 34:78; 37:14-5
Registered Retirement Savings Plans, 2:10, 15; 12:69, 72-3, 76, 79-81, 103-5; 28:52-3, 60; 33:116; 34:82; 35:13
Retirement savings, individual ownership, 2:6-7
Tax deductions
Effects, 23:68-9
Equalized with big business, 2:13-4
Establishing, 30:102
Tax incentives, *see above* Encouraging

Small business pensions—*Cont.*
Vesting requirements, 12:81, 101-2; 32:21
Women, coverage, 2:27-8; 12:88-9; 19:25

Small Employer Pension Plan of Canada, *see* Canadian Organization of Small Businesses

Smith, Ms. Christine (University Women's Club of Sudbury, Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform)
Pension reform, 34:17, 23

Smith, Mr. David (Member, Canadian Bar Association, Joint Professional Committee of the Canadian Dental Association, the Canadian Bar Association, the Canadian Medical Association, and the Canadian Institute of Chartered Accounts)
Pension reform, 34:59-66

Smith, Mr. Franklyn R. (General Manager, Council of Printing Industries of Canada, Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees)
Pension reform, 18:21-4

Smith, Mr. Kenneth H. (President, Financial Executives Institute Canada)
Pension reform, 37:73-4, 79

Social Planning Council of Metropolitan Toronto
Role, 33:45-6
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Social security
Costs, 35:45-6
Essential, 24:26-7, 31:36:19
Importance, 9:24; 33:69-70
Non-working, 23:81-3
See also United States

Social services, 2:7; 24:12-3; 30:153
Institutional care, 30:148
Supplementary programs, 36:20-1
See also Private plans—Funds, Use

Social welfare
Pensions, differences, 2:17-8; 25:26
Recipients, subsidizing, 20:33
See also Canada Pension Plan; Guaranteed Income Supplement; Senior citizens

Solski, Mr. B.P. (Treasurer, Dofasco Inc.)
Pension reform, 34:118-9, 122-3

Speed, Mr. Frank W. (Vice-President and Actuary, Canadian Life and Health Insurance Association Inc.)
Pension reform, 8:12, 24, 30, 38, 41

Spence, Mr. W.A. (Consultant, Burns Foods Limited)
Pension reform, 25:122-3

Spouses
Benefits, equal distribution, 15:11, 17-8; 20:67
Common-law
Benefits, sharing, 7:30
See also below Credit splitting—Survivor's benefits
Coverage, 2:19; 22:24-5

Spouses—*Cont.*
Credit splitting, 2:16; 5:8-10, 18-20, 34, 40-1, 50-1; 6:6; 7:30-1; 8:7-8, 25-6, 29-30; 9:7, 16-8, 35-6, 44-5, 49; 10:14-5, 25-6; 11:55-8; 12:15, 19; 13:7; 14:51-3; 15:13-5, 25-7; 16:17-8; 17:10; 18:34, 37-41, 44, 48-50; 20:8:12-3; 23:39-40, 47-8, 81, 85, 131; 24:25, 29; 25:9, 20, 29, 39-40, 44, 49, 75, 111-3, 145-6; 27:61-2, 67; 28:31-2, 37; 2960, 64, 74; 30:22, 51-2, 113-5, 179-80; 31:14-5, 36-7, 47, 56, 67, 82-5, 137, 150; 33:79, 97, 106-7; 34:6, 12-3, 19, 26, 30, 58-9, 76-7, 1, 128, 134; 3510, 29-30; 36:8-9, 20, 28, 50; 37:54-5, 74, 113-4
Administrative costs, 9:44-6, 55-6; 11:35
Alternative, lump sum payment, 30:119-21
Below age 65, 24:48
Common-law partners, 9:53; 13:18
Courts determining, 11:38-9
During marriage, 28:47-8
Immediate, 31:122-5
Mandatory, 11:76-9; 22:11; 23:33; 24:44; 25:108, 140; 29:61-2; 30:74-5, 118-9
Private/public plans, 14:50-1
Provincial legislation, 30:79
Public awareness, 11:78-9
Remarriage, effects to benefits, 25:40, 44
See also Canada Pension Plan; Canadian Pacific Ltd.; Canadian Union of Public Employees (Alberta Division); Money purchase plans; Old Age Security; Public Service Superannuation Plan; Quebec Pension Plan
Income splitting, 3:25-8; 16:61
Survivor's benefits, 5:10, 19; 7:30-2; 9:83-4; 10:26; 11:41-2; 12:19; 13:11; 14:10, 53; 15:16-7, 30-1; 17:7; 18:34, 38; 19:8-9, 66; 20:17-8; 21:7-11; 23:40-3, 81, 99-101, 114, 128; 25:20, 29, 39, 64, 75, 140, 145-6; 27:58; 28:6, 33; 29:60-1, 64; 30:22, 102, 122-3, 134, 179-80; 31:15-6, 21, 36, 47, 67, 98-9, 114-5, 137, 167; 32:23, 66, 70, 75; 33:61; 34:9, 26, 30, 73-4, 79; 36:9, 30, 49, 54-6, 90-1; 37:48-9, 54, 113
Age 65, below, 9:83; 11:58; 25:108; 28:32-3; 29:32, 35-6, 40-1, 60-1; 31:144-5; 36:48
Common law partners, 13:19-20
Costs, 27:38
Determining, establishing formula, 23:16; 26:7
Entitlement to full pension benefits, 11:51-2
Flexibility, 16:33, 45-51
Homemakers' pensions replacing, 9:49, 52; 11:82
Income replacement, percentage pre-retirement level, 11:55
Maintaining. 11:82-3
Mandatory, 2:16; 9:76; 23:64; 24:46; 33:30; 35:44; 36:79
Newfoundland, 30:79
One/two earner families, 36:52-3
Provincial jurisdiction, 30:146
Qualifying, age restrictions, 7:31; 9:53
Remarriage, effects, 11:55, 58, 73-4; 24:46; 27:58; 29:33, 61; 31:56, 67-8, 137; 33:97; 34:73; 36:9, 49
Survivor entering labour force, provisions, 29:61
Transitional period benefits, 36:53-4
See also Banks—Pension plans; CN Rail; Canada Pension Plan; Canadian Pacific Ltd.; Canadian Union of Public Employees (Alberta Division); Disability pensions; Dofasco Inc.; INCO Ltd.; Multi-employer plans; Pancanadian Petroleum Limited; Private plans; Public plans; Public Service Superannuation Plan; Quebec Pension Plan; Trans Alta Utilities Corporation
See also British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council; Farmers; Homemakers—Coverage; Income tax; Information disclosure; Registered Retirement Savings Plans—Contributions; Women—Property

Sprawson, Mr. Barrie G. (Partner-in-Charge, Human Resources Practice, Peat Marwick and Partners)
Pension reform, 34:89-92, 102

Standard of living
Declining, 1:19-20; 8:28-9
Guaranteeing adequate, 16:6
Maintaining, 4:11; 7:23; 8:7; 9:59-61; 12:5; 14:44; 19:58; 23:8, 13, 20, 32-3; 24:81; 30:61; 31:97; 33:46; 35:25
Newfoundland, 30:64

Stannard, Mr. Don (Pension Representative, Canadian Police Association)
Pension reform, 29:30-45

Stewart, Mr. Norman J. (Assistant Counsel, General Motors of Canada Limited)
Pension reform, 33:95-9, 102-9

Stoney, Mr. Gerry (Secretary, Treasurer, International Woodworkers of America)
Pension reform, 23:24-5, 31

Strong, Mr. Cyril (Second Vice-President, Newfoundland and Labrador Association for the Aging)
Pension reform, 30:67

Strongitharm, Mrs. Margaret (President, Canadian Federation of University Women)
Pension reform, 23:112-5, 118-22

Sudbury Women's Action Committee on Pension Reform, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Survivor's benefits, *see* Spouses

Talmey, Ms. Lauris (President, National Women's Liberal Commission)
Pension reform, 23:122-4, 128-34

Tardif, Mr. Patrice (Past President, Fédération de l'Age d'or du Québec, Coalition pour une retraite décente)
Pension reform, 36:22-3

Taxation
Role, 7:31
See also Income tax; Registered Retirement Savings Plans

Taylor, Mr. Don (District Representative, United Steel Workers of America, Ontario Federation of Labour)
Pension reform, 33:75, 81

Taylor, Mr. Glen (Research Associate, York University Insurance Project)
Pension reform, 35:67-9, 74-8

Technology, *see* Employment

Thériault, Mr. Roland (Secretary, Centre des Dirigeants d'Entreprise)
Pension reform, 35:40-5, 48-51

Thiesen, Mr. Stuart (Executive Secretary, National Farmers Union)
Pension reform, 31:54-63

Thompson, Mr. Austin (Senior Citizens' Central Council of Calgary)
Pension reform, 25:93-106

Time element
Implementing new system, 1:23, 32-4; 3:6
See also Private plans—Expanding

Tindale, Dr. Joseph (Chairman, Task Force on Income Security, Canadian Association of Gerontology)
Pension reform, 31:165-77

Tomasky, Mr. E.M. (Assistant Executive Director, B.C. Health Association)
Pension reform, 24:28-39

Toronto Transit Commmission, pension plan, inflation protection, 34:68-9

Toronto Transit Commission Pension Fund Society, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Tovell, Ms. Dorothy (Saskatchewan Coalition for Women's Pensions)
Pension reform,31:80-5

Towers, Perrin, Forster and Crosby, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Towey, Mr. Robert C. (Manager, General Motors of Canada Limited)
Pension reform, 33:104-5, 112

Townley, Mr. Des (Administrator, British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council)
Pension reform, 23:91

Trans Alta Utilities Corporation
Pension plans, 25:52-3, 57, 60
Inflation protection, 25:52, 56-62
Information disclosure, 25:62
Survivor's benefits, 25:62-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Transport Committee, *see* CN Rail

Treacy, Ms. Jane (Principal, William M. Mercer Limited, Canadian Pension Conference)
Pension reform, 33:58-60, 63-8

Tsukishima, Mr. Keith (Chairman, Labour & Legislation, Alberta Restaurant & Foodservices Association)
Pension reform, 25:24-37

Tucker, Mr. P.H. (Vice-President, Compensation and Employee Relations, Royal Bank of Canada; Canadian Bankers' Association)
Pension reform, 32:68-71, 74, 81

Unemployment
Age 60-65, 33:77-8
Contributions, diminished, 4:36-7
Effects, 23:8; 31:7-8; 33:72; 37:8
Newfoundland, 30:70-2, 79
Youth, 31:9
See also Canada Pension Plan; Native people

Unemployment Insurance, *see* Native people

Union of New Brunswick Indians, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Unisex tables, *see* Men/women—Mortality rate statistics

United Auto Workers Union
Pension plan
Funding, 33:93-4
Mortality unisex tables, 33:94
Participation, 33:83-6
Portability, deferred vesting, 33:86-8, 91-2
United States, cost, competition, 33:90
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

United Kingdom, *see* INCO Ltd.—Canada

United States
Age restrictions, unadjusted benefits, 9:80-1
Pension benefit guarantee fund, 6:13
Private plans, coverage, statistics, 8:20-1, 25, 28

United States—*Cont.*
Private plans, expansion, 1:36
Registered Retirement Savings Plan, introducing, 33:127-8
Social security, 9:84; 24:52; 32:18-9
See also Canadian Pacific Ltd.; INCO Ltd.—Canada; Native people; United Auto Workers Union

Universal coverage, 33:6
Establishing, 1:37
Non-working, qualifying, 7:21-2; 30:12; 31:118-9
See also Canada Pension Plan; Guaranteed Income Supplement; Old Age Security;•Private plans—Coverage; Public plans; Quebec Pension Plan; Registered pension account

Universities and colleges, staff and faculty, pension provisions, 10:4-5, 17-21, 24, 32-3

University Women's Club of Edmonton, membership, 25:42

Upshall, Mr. Allan (Vice-Chairman, Ontario Advisory Council on Senior Citizens)
Pension reform, 33:29, 32

Urquhart, Ms. Diane (Director of Economics, Toronto Stock Exchange, Business Committee on Pension Policy; Canadian Securities Industry Pension Reform Committee)
Pension reform, 28:9-11, 15-6, 20-4, 30-5, 42-4, 47-8, 55-6; 32:36-7, 42-51, 54-60; 33:117, 126-41

VIA Rail Canada Inc., *see* CN Rail—Pensions, Corporate structure

Vallée, Mr. Emile (Research Director, Metallurgical Union, Fédération des travailleurs du Québec)
Pension reform, 36:64, 70-3

Van Waggoner, Mr. J. (First Vice-President, National Pensioners and Senior Citizens Federation)
Pension reform, 4:32

Van Zuiden, Mr. Tom (Senior Vice-President, Finance and Administration, Dofasco Inc.)
Pension reform, 34:111-21

Vancouver Board of Trade, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Vancouver Status of Women
Role, 24:41
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Vesting requirements, 8:16; 9:36-7; 24:56; 29:35, 40; 30:133-5, 188-9
Administrative costs, 11:35-6; 18:19; 27:22
Age, years of service, 9:31; 11:34; 20:7; 25:35, 129; 31:46; 35:30, 43
Before age 30, 35:46
Costs, 25:122; 28:18-9; 33:110, 124
See also above Administrative costs
Defined benefit plan, 18:35-6
Determining, 33:109-10
Employees, mobility, effects, 26:14; 30:92-3
Employer contributions, 9:7
Equitable, establishing, 30:113
Flexibililty, 18:25-6
Graded scale, 8:29, 40-1
Immediate, 10:8; 21:7; 24:45; 25:9, 13-7, 35; 32:21, 94; 34:29; 37:50
Inflation adjustment, effects, 14:24-5; 16:48
Interest rates, 12:18; 17:16; 18:9-10
Manitoba, 31:114
Phasing-in, 14:9, 18-20; 25:134-5; 34:72-3
Purpose, 35:24
Reducing maximum period, 2:16, 29-32; 3:25; 16:8, 12; 17:7; 19:59; 23:128; 25:25-6, 64-5, 110-1; 28:22, 38; 31:135; 33:68, 106; 35:10

Vesting requirements—*Cont.*
Refunds, 6:10; 14:9, 20
Time period/costs, relationship, 27:22
Uniformity, need, 14:9, 29; 23:107-8
Universal, mandatory, 20:29
Women, effects, 8:29; 28:30-1; 30:113
1 year period, 29:22; 30:22, 30; 32:65; 33:23; 34:18
2 year period, 5:38-9; 6:10, 35; 8:26-7; 9:11-2, 30, 37, 54, 77; 10:26; 11:34-6, 58-9; 12:19, 62; 13:10; 14:9, 13, 24, 29, 39; 15:37; 16:37; 18:19-20, 33; 23:10; 24:30; 25:70, 147; 28:17, 48; 30:47; 31:32-3, 46, 81; 33:28; 34:78; 36:30
5 year period, 18:10-2, 19-20, 25; 23:99, 108; 25:69-70; 26:7, 10; 28:6, 16-7; 31:21, 32-3, 39; 32:9-10, 65; 34:72-3
10 year period, phasing-in, 12:64-5
See also Alberta Restaurant & Foodservices Association; Bell Canada; British Columbia and Yukon Territory Building and Trades Council; Canada Pension Plan; Canadian Pacific Ltd.; Canadian Paperworkers Union; Canadian Union of Public Employees (Alberta Division); Canadian Union of Public Employees (British Columbia Division); INCO Ltd.; International Woodworkers of America; Mining industry; Multi-employer plans; Part-time employees; Portability; Public plans; Public Service Superannuation Plan; Registered pension account; Restaurant industry; Small business pensions

Vincent, Ms. Andrea (President, Association of Canadian Pension Management)
Pension reform, 11:5-6, 10-1, 16, 19, 25

Visible minorities, conditions, 31:93-4

Voluntary plans, *see* Private Plans—Mandatory/voluntary plans

Voluntary Sector, *see* Homemakers

Wadsworth, Mrs. P.M. (Executive Director, B.C. Health Association)
Pension reform, 24:28, 33

Wage insurance plans, *see* Disability pensions

Wages and salaries
Average industrial wage, *see* Canada Pension Plan—Benefits, increasing
Nova Scotia, 30:45
See also Canada Pension Plan; Inflation protection; Men/women; Women

Ward, Mr. Donald (Union of New Brunswick Indians)
Pension reform, 30:167-72, 175

Wartman, Mr. David B. (Director, Saskatchewan Wheat Pool)
Pension reform, 31:64-78

Weatherhead, Mr. David (L—Scarborough West)
CN Rail, 30:137-8
Calgary Personnel Association, 25:132-3
Canada Pension Plan, 5:53-4; 15:38-9; 19:29; 20:10-3; 25:21-3, 32, 47, 104, 120-1, 149; 27:67; 29:18, 43-4; 30:31, 87-8; 32:81-3; 33:18, 58; 34:50, 74, 137; 35:36-7
Canadian Police Association, 29:44
Committee, role, 7:8-9
Costs, 25:134
Council on Pension Reform for Singles, 4:15
Economic conditions, 8:36
Farmers. 29:18-9
Farms, 29:23
Guaranteed Income Supplement, 4:48-9, 54-5; 19:71-2; 25:133; 30:105, 154, 196-7; 32:11; 33:35, 40-1, 54
Homemakers, 5:52; 7:10-1; 25:140-1; 27:66-7; 29:84-5; 30:24-6; 34:21; 36:52
Income, 32:83; 33:50

Weatherhead, Mr. David—*Cont.*
Income tax, 4:49
Inflation protection, 35:57
Information disclosure, 25:148
International Woodworkers of America, 23:23-5
Legislation, 30:153-4
Men/women, 8:35; 25:142; 27:16-7
Native people, 30:72-3
Old Age Security, 4:16; 25:46, 89; 29:82; 30:104; 33:13-4, 39-40, 54; 34:50
OMERS, 33:38-9
Ottawa, 35:58-9
Part-time employees, 18:21; 25:68-9
Pension reform, 1:18, 34-6; 4:15-7, 47-9, 54-5; 5:28-31, 52-5; 7:9-11; 8:34-6, 42-3; 9:80-1; 12:94-9; 15:37-40; 18:19-21; 19:29, 71-3; 20:8-12; 22:13; 23:23-5, 40; 25:21-3, 31-2, 46-8, 68-71, 88-9, 103-4, 119-21, 132-7, 140-3, 148-9; 27:16-7, 66-8; 29:18-9, 23, 29, 43-4, 53-4, 81-5; 30:24-6, 31, 57-8, 72-3, 86-8, 104-5, 136-9, 153-5, 196-7; 32:10-3, 81-3; 33:12-4, 17-9, 34-5, 38-42, 50-1, 54-5, 58-60, 109-11, 139-40; 34:20-1, 50-2, 55-8, 63, 66-7, 74-5, 79, 135-7, 140-1; 35:36-8, 45-6, 56-9; 36:20, 43-4, 51-2, 55-8
Points of order, election of Chairman and Vice-Chairmen, M., 1:18
Points of order, printing, minutes and evidence, M. (Miss MacDonald), 29:29
Portability, 32:11-2
Private and public plans, 1:34-5; 8:35-6; 9:80
Private plans, 20:9-10; 25:21-3, 31, 119-20; 32:12-3; 33:17-8, 34, 59; 34:74; 35:58-9
Public plans, 5:54-5; 36:43-4
Public Service, 22:13
Registererd pension account, 33:139-40; 34:135-6
Registered Retirement Savings Plan, 29:53-4; 33:140
Retirement, 4:47-8; 25:136
Royal Canadian Mounted Police, 30:57-8
Single senior citizens, 4:16; 36:21
Small business pensions, 12:94-5; 25:31, 71
Social security, 35:45
Social services, 36:20
United States, 1:36
Vesting requirements, 18:19-20; 25:69-70; 33:109-10; 35:46
Women, 5:28-30; 15:37-8; 29:82-4; 30:86; 33:13; 34:21

Welfare, *see* Guaranteed Income Supplement; Social welfare

White, Mr. Cecil G. (Chairman, Financial Executives Institute Canada Employee Benefits Commmittee and Vice-President, Metropolitan Life Insurance Co.)
Pension reform, 37:70-9

White Mr. J. Earl (National President, CN Railways Employees' Pension Association; Index Now Advocacy Group)
Pension reform, 24:110-22; 35:61-2, 65

White, Ms. Judy (Employee Benefits Manager, George Weston Limited; Retail Council of Canada)
Pension reform, 21:17, 24

White, Ms. Moira Rayner (Social Services Co-ordinator, Ottawa-Carleton Immigrant Service, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants and Inter Pares)
Pension reform, 34:43-4, 47-50

White, Mr. Robert (Canadian Director and International Vice-President, United Auto Workers)
Pension reform, 33:82-6, 89-94

Wietfeldt, Mr. Richard A. (Director of Research, Canadian Federation of Independent Business)
Pension reform, 12:72-81, 91-3, 96-7, 100-1, 105-7

William M. Mercer Limited, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Williams, Ms. Amy (Past President, National Council of Women of Canada)
Pension reform, 5:37-8, 42-9, 54

Williams, Mr. Larry (General Manager, Co-operative Superannuation Society)
Pension reform, 31:24-33

Williams, Mr. T. (Staff Member, Professional Institute of the Public Service of Canada)
Pension reform, 19:66-8

Williamson, Ms. Lorraine (Recording Secretary, North Eastern Ontario Senior Citizens Association)
Pension reform, 33:14-9

Wilson, Mrs. Arlene (Assistant Director Employees Benefits, Manitoba Health Organizations Inc.; Canadian Pension Conference)
Pension reform, 31:137-8, 143-6; 33:62-3

Wilson, Mr. Bob (Senior Citizens' Central Council of Calgary)
Pension reform, 25:100

Wilson, Ms. Margaret (President, Ontario Teachers' Federation)
Pension reform, 32:87-99

Winnipeg Young Women's Christian Association, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Winokur, Mr. Paul M. (Consulting Actuary, Peat, Marwick and Partners)
Pension reform, 34:98-100, 103

Withrow, Mr. John (Member, Ontario Advisory Council on Senior Citizens)
Pension reform, 33:21-35

Wjetfeldt, Mr. Richard (Director of Research, Canadian Federation of Independent Business, Business Committee on Pension Policy)
Pension reform, 28:14, 18-9, 26, 40-2, 45-6, 51-3, 58-60; 33:119-22

Wohlfarth, Mr. Tony (Research Officer, Canadian Union of Public Employees)
Pension reform, 13:15-31, 35-46

Wolfson, Mr. Michael (Committee Researcher)
Pension reform, 7:20-6, 32-3; 8:32-3; 9:51-3, 84-5; 11:28-9, 86-7; 12:30, 58-62, 104-7; 13:15, 44-6; 14:15, 19, 23-6, 30, 50-1, 55; 16:23-4, 28-9, 38, 48-51, 59-62; 17:33-5; 18:50-7; 23:64-5, 69; 24:12, 21-2, 36-40, 61, 108-9, 115-9; 25:36; 29:87-8; 34:82-6, 103, 123, 138-40; 35:50, 62-4, 76-7; 37:86-7, 99-100

Women
Blacks, conditions, 31:90-1
Child bearing, lack of incentives, 5:6, 27; 9:46; 24:59
Child care drop-out provisions, 3:27-8; 4:31-5; 5:40, 52-3; 6:6; 8:8, 29; 9:7, 18, 35; 10:25-6; 11:36, 57, 81; 12:16; 13:7; 14:10-1; 16:32, 43; 18:35; 23:33-4, 44-6, 113, 129; 24:38-9, 43-5; 25:29, 40; 29:6-7, 74; 30:21, 80, 117-8; 31:8-9, 68, 73, 99; 32:94; 34:7-15; 36:20, 50, 56, 85; 37:54
Canada Pension Plan provisions, 5:8-11, 49-50
Children, up to 12 years of age, 9:35, 46-7, 51
Extending, including care of disabled, elderly, 9:35, 42, 51; 10:29-30; 11:57, 74; 13:7; 22:10; 23:34-5; 25:45; 29:8-9; 30:22, 28, 118-9; 31:83-4; 33:74; 34:13-4; 36:15, 20
Extending to working/non-working, 15:14
Seven years, not restricting to first seven years, 25:50; 30:89

Women—*Cont.*
Conditions, 4:7; 7:7; 15:7-9, 18, 23-4; 23:33-4, 100, 109-10, 127; 24:41, 44-6, 57; 25:100; 28:29; 29:49-51, 58, 69-72, 82-4; 30:21, 32-3, 80, 83-5, 115; 31:93, 99, 124, 151-2; 33:8, 13, 18, 26, 76-7
Newfoundland, 30:78-9
Nova Scotia, 30:20
Quebec, 36:35
Coverage, 9:18; 11:68, 74-5; 14:41; 18:34-5, 42; 24:25; 25:38, 137; 29:65-6, 72-3; 29:59, 76; 30:52-3, 60, 178-9; 31:149-51; 32:13-4, 55-6, 94; 33:16; 34:26-30, 33-5, 133-5, 138; 36:6, 18-9, 76-8, 84-6, 98-9; 37:72-3, 112-3
Age, under 65, provisions, 23:121; 25:46; 13:16
Improving, 23:130-1
Public plans, 5:10, 41-2; 13:28-9; 22:10
Inadequacies, 4:18; 5:6-7, 29-30; 11:63; 14:12
Private plans, 5:7-10, 34, 45-6; 7:6; 9:47-8, 54, 77; 10:27-8; 11:36, 56; 15:17; 21:15; 22:9-10; 28:37; 29:76-7; 30:80-1; 33:82-3; 34:18, 75-6, 84-5; 35:17-8; 36:36-7; 37:17-8
Public plans, 24:43; 29:64-5, 72, 77
Urgency, 25:49-50
Employed in husband's small business
Canada Pension Plan, Quebec Pension Plan participation, 37:81-6
Pension coverage, inadequacies, 37:80-1
Sale of business, transfer capital gain to Registered Retirement Savings Plan, 37:82-8
Status, 37:83
Tax treatment, 37:86-7
Entitlements, 23:129-30
Family, costs, 5:26-7
Farm women, 11:59; 31:55
Guaranteed Income Supplement, 12:90-1; 15:9; 23:133; 25:39; 29:50, 58-9
Guaranteed Income Supplement/Old Age Security, increase, 15:20-1
Homemakers/working in labour force, inequities, 5:25-9; 15:37-8; 24:43; 25:13; 30:86-9; 31:153; 32:75-6
Immigrants, 5:31-2; 11:59, 68-9
Labour, exploitation, 24:49
Labour force
Attitudes, position, etc., 35:35-6
Discrimination, 8:32
Participation, 5:6; 9:55; 11:75; 29:77-8; 36:85-6; 37:13-4, 18
Working conditions, 25:38, 44; 29:73-6
Lay-offs, Calgary, 25:96-7
Low-income, supplements, etc., 2:15; 3:10-1, 24-9
Marital statistics, 5:6
Marital status, effects, 5:27-31
Married/single, benefits, 15:13
Mobility, 18:24-5
Needs, 24:42; 30:20
Non-working, eligibility, 3:29-30; 8:7; 17:7
Old Age Security
Lowering qualifying age, 5:43-4
See also above Guaranteed Income Supplement
Over-compensation, factors, 34:33-4
Pensioners, financial knowledge, inadequate, 30:10-1
Poverty, 5:6; 9:33; 11:34, 55, 60; 15:11, 31-2; 23:123-5; 25:83; 26:32; 27:45-6; 28:29; 30:21, 80, 157; 31:10; 36:76
Private plans
Discrimination, protection, 23:125-8
See also above Coverage

Women—*Cont.*
"Property" of spouse, 11:63
Registered pension account, 15:17
Single parents, 5:45; 18:47-8; 20:18; 30:12, 82-3
Unable to contribute, provisions, 34:22
Unawareness, education, 15:22-3, 36; 16:14, 17
Wages, 15:9-10; 24:42; 29:50, 58, 73-6; 30:20; 32:15
Working/non-working, 15:10
See also Alberta Restaurant & Foodservices Association; Banks—Pension plans; Canada Pension Plan; Canadian Police Association; Canadian Union of Public Employees (Alberta Division); Centrale de l'endignement du Québec; Green Paper; Homemakers; Inflation protection; Men/women; Multi-employer plans; Part-time employees; Public Service superannuation plan; Registered pension account; Registered Retirement Savings Plans—Investors; Single senior citizens; Small business pensions; Vesting requirements

Woods, Mr. Wayne H. (Chairman, Committee on Liaison with Government Authorities on Pension Matters, Canadian Institute of Actuaries)
Pension reform, 27:34-7

Woodsworth, Mrs. Jean (Member, Advisory Board, Canadian Pensioners Concerned (Ontario Division))
Pension reform. 33:8-12

Worraker, Mr. Richard W. (Chairman, National Council of CN Pensionners Associations)
Pension reform, 37:19, 31

Wyma, Mrs. C. (Secretary, Saskatchewan Senior Citizens "Action Now" Association)
Pension reform, 31:8-9, 12-8

York Project, role, 35:65

York University Insurance Project, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Young, Ms. May (Senior Citizens' Central Council of Calgary)
Pension reform, 25:101-3

Young, Mr. Neil (NDP—Beaches)
Council on Pension Reform for Singles, 4:12
Disability pensions, 4:33
Guaranteed Income Supplement, 4:52-3
Health aids, 4:14
Homemakers, 4:32-3; 10:21
Income, 4:49-50; 10:18; 11:44
Inflation protection, 11:22
Nursing homes, 4:13-4
Old Age Security, 4:13
Pension reform, 4:12-5, 28, 32-4, 49-54; 10:16-21, 29-30; 11:22-5, 43-50
Private and public plans, 11:45, 48-50
Private plans, 10:16; 11:23, 45
Public plans, 4:32; 10:30
Registered Retirement Saving Plans, 10:19-20; 11:24, 46-7
Senior citizens, 4:33-4
Women, 10:29

Youth, *see* Unemployment

Publica

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, December 13, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 1

Le mardi 13 décembre 1983

Président: Douglas C. Frith, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Pension Reform

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

INCLUDING:

The First Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

Y COMPRIS:

Le Premier rapport à la Chambre

JAN 11 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1983

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1983

36109—1

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan
Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

ORDERS OF REFERENCE

Tuesday, December 13, 1983

ORDERED,—That a Special Committee consisting of nine Members to act as a Parliamentary Task Force on Pension Reform, be appointed to examine and report upon the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians" with particular reference to the following:

(1) the method of inflation protection proposed for employer-sponsored pension plans;

(2) the changes proposed in survivor benefits under the Canada and Quebec pension plans;

(3) the issue of expanding mandatory pension arrangements, including:

(*a*) the size of any expansion of mandatory pension arrangements required to enable Canadians to avoid serious disruption of their living standards upon retirement;

(*b*) the nature of any expansion, be it through the Canada and Quebec pension plans, through compulsory employer-sponsored plans or through some other means; and

(*c*) when any recommended expansion of benefits and contributions should come into effect.

(4) the financing of the Canada Pension Plan; and

(5) the proposals to overcome the special problems facing women, including homemakers, under the current pension system; provided

That changes in membership of the Committee be made only pursuant to Standing Order 69(4)(*b*);

That the provisions of section (9) of Standing Order 69 be suspended in application to the Special Committee;

That the Special Committee have the power to retain the services of expert, professional, technical and clerical staff as may be deemed necessary and that for these purposes the Committee be deemed never to have ceased to exist;

That the Special Committee hold hearings and receive views and representation from interested groups and individuals across Canada and that, for this purpose, the Special Committee and its members have the power, when the Special Committee deems it necessary, to adjourn from place to place or travel inside Canada provided the estimated expenses for such travel and the locations to be visited are defined in advance and that, when deemed necessary, the required staff accompany the Special Committee or its members;

That notwithstanding the usual practices of the House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Special Committee is completed, the Special Committee may make the said report public before it is laid before the House;

ORDRES DE RENVOI

Le mardi 13 décembre 1983

IL EST ORDONNÉ,—Qu'un Comité spécial de neuf députés, qui agira comme groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, soit créé pour effectuer une étude et présenter un rapport sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens», et particulièrement sur les aspects suivants:

1) La méthode de protection contre l'inflation proposée pour les régimes des employeurs;

2) Les changements proposés aux prestations aux survivants en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec;

3) La question de l'élargissement des arrangements obligatoires en matière de pensions, notamment:

a) L'envergure de tout élargissement des arrangements obligatoires en matière de pensions nécessaire pour permettre aux Canadiens d'éviter un bouleversement de leur niveau de vie au moment de la retraite;

b) La nature de tout élargissement, que ce soit par le biais du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, de régimes obligatoires des employeurs ou d'autres moyens; et

c) Le moment de l'entrée en vigueur de tout élargissement recommandé des prestations et des contributions.

4) Le financement du Régime de pensions du Canada; et

5) Les propositions tendant à éliminer les problèmes spéciaux auxquels font face les femmes, y compris les ménagères, en vertu du présent régime de pensions; à condition

Que tout changement dans la composition du Comité ne soit fait qu'en conformité de l'article 69(4)*b*) du Règlement;

Que l'article 69(9) du Règlement ne s'applique pas au Comité spécial;

Que le Comité spécial ait le pouvoir de retenir les services des experts et du personnel professionnel, technique et de soutien qu'il juge nécessaire et que, pour ces fins, le Comité soit réputé n'avoir jamais cessé d'exister;

Que le Comité spécial tienne des audiences et entende les témoignages et les instances des groupes et particuliers intéressés à travers le Canada et que, à cette fin, le Comité spécial et ses membres puissent, lorsque le Comité spécial le jugera nécessaire, voyager au Canada, à condition que les dépenses et la destination prévues de ces déplacements soient précisées à l'avance et que, lorsqu'on le jugera nécessaire, le personnel requis puisse accompagner le Comité spécial ou ses membres;

Que, nonobstant les pratiques habituelles de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsque le Comité spécial aura terminé un rapport provisoire ou son rapport final, le Comité spécial puisse publier ledit rapport avant de le déposer à la Chambre;

That the evidence adduced by the Committee in the first session of the present Parliament be deemed to have been referred to the Committee;

That the members of the Committee be Mr. Dantzer, Mr. Desmarais, Mr. Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Mr. MacLellan, Mr. Reid (*St. Catharines*), Mr. Weatherhead and Mr. Young; and

That the Special Committee shall report no later than December 31, 1983.

Wednesday, December 14, 1983

ORDERED,—That, notwithstanding any order of this House, the name of Mr. Miller be substituted for the name of Mr. Young on the Special Committee appointed to act as a Task Force on Pension Reform.

ATTEST

Que les témoignages recueillis par le Comité au cours de la première session du présent Parlement soient réputés avoir été déférés au Comité;

Que les membres du Comité soient MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^me^ Killens, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Reid (*St. Catharines*), Weatherhead et Young; et

Que le Comité spécial fasse rapport au plus tard le 31 décembre 1983.

Le mercredi 14 décembre 1983

IL EST ORDONNÉ,—Que, nonobstant tout ordre de la Chambre, le nom de M. Miller remplace celui de M. Young sur la liste des membres du comité spécial créé pour agir comme groupe de travail sur la réforme des pensions.

ATTESTÉ

Le Greffier de la Chambre des communes

C.B. KOESTER

The Clerk of the House of Commons

REPORT TO THE HOUSE

The Special Committee on Pension Reform has the honour to present its

FIRST REPORT

In accordance with its Order of Reference of December 13, 1983, your Committee has considered the issues before it and submits the attached report. Your Committee urges the Government to consider the advisability of implementing the recommendations contained therein and, pursuant to provisional Standing Order 69(13), requests that the Government table a comprehensive response to this report.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*from the First Session of the Thirty-Second Parliament, Issues 1 through 38 which includes the report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président

DOUGLAS C. FRITH

Chairman

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le Comité spécial sur la réforme des pensions a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du 13 décembre 1983, le Comité a terminé son étude des questions dont il a été saisi et soumet le rapport ci-joint. Le Comité exhorte le gouvernement à considérer l'opportunité de mettre en oeuvre les recommandations contenues dans ce document et, en conformité de l'article 69(13) du Règlement provisoire, prie celui-ci de déposer une réponse globale à ce rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*de la première session de la trente-deuxième législature les fascicules 1 à 38, qui comprend le rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, DECEMBER 13, 1983
(1)

[*Text*]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:40 o'clock p.m. this day, for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Messrs Dantzer, Desmarais, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan and Reid (*St. Catharines*).

The Clerk of the Committee presided over the election of the Chairman.

Mr. Desmarais moved,—That Mr. Frith be elected Chairman of this Committee.

The question being put on the motion, it was agreed to and Mr. Frith was declared duly elected Chairman, *in absentia*.

Mr. Desmarais moved,—That Mr. Dantzer do take the Chair as Acting Chairman.

The question being put on the motion, it was agreed to.

The Acting Chairman took the Chair.

The Committee proceeded to consider its Order of Reference dated Tuesday, December 13, 1983 which is as follows:

ORDERED,—That a Special Committee consisting of nine Members to act as a Parliamentary Task Force on Pension Reform, be appointed to examine and report upon the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians" with particular reference to the following:

(1) the method of inflation protection proposed for employer-sponsored pension plans;

(2) the changes proposed in survivor benefits under the Canada and Quebec pension plans;

(3) the issue of expanding mandatory pension arrangements, including:

(*a*) the size of any expansion of mandatory pension arrangements required to enable Canadians to avoid serious disruption of their living standards upon retirement;

(*b*) the nature of any expansion, be it through the Canada and Quebec pension plans, through compulsory employer-sponsored plans or through some other means; and

(*c*) when any recommended expansion of benefits and contributions should come into effect.

(4) the financing of the Canada Pension Plan; and

(5) the proposals to overcome the special problems facing women, including homemakers, under the current pension system; provided

That changes in membership of the Committee be made only pursuant to Standing Order 69(4)(*b*);

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 13 DÉCEMBRE 1983
(1)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions tient, ce jour à 15h40, sa séance d'organisation.

Membres du Comité présents: MM. Dantzer et Desmarais, M^me^ Killens, MM. MacLellan et Reid (*St.Catharines*).

Le greffier du Comité préside l'élection du président.

M. Desmarais propose,—Que M. Frith assume la présidence du Comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée et M. Frith est déclaré dûment élu président *in absentia*.

M. Desmarais propose,—Que M. Dantzer agisse à titre de président.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le président suppléant ouvre la séance.

Le Comité procède à l'étude de son ordre de renvoi du mardi 13 décembre 1983 qui se lit comme suit:

IL EST ORDONNÉ,—Qu'un Comité spécial de neuf députés, qui agira comme groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, soit créé pour les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens», et particulièrement sur les aspects suivants:

1) La méthode de protection contre l'inflation proposée pour les régimes des employeurs;

2) Les changements proposés aux prestations aux survivants en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec;

3) La question de l'élargissement des arrangements obligatoires en matière de pensions, notamment:

a) L'envergure de tout élargissement des arrangements obligatoires en matière de pensions nécessaire pour permettre aux Canadiens d'éviter un bouleversement de leur niveau de vie au moment de la retraite;

b) La nature de tout élargissement, que ce soit par le biais du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, de régimes obligatoires des employeurs ou d'autres moyens; et

c) Le moment de l'entrée en vigueur de tout élargissement recommandé des prestations et des contributions.

4) Le financement du Régime de pensions du Canada; et

5) Les propositions tendant à éliminer les problèmes spéciaux auxquels font face les femmes, y compris les ménagères, en vertu du présent régime de pensions; à condition

Que tout changement dans la composition du Comité ne soit fait qu'en conformité de l'article 69(4)*b*) du Règlement;

That the provisions of section (9) of Standing Order 69 be suspended in application to the Special Committee;

That the Special Committee have the power to retain the services of expert, professional, technical and clerical staff as amy be deemed necessary and that for these purposes the Committee be deemed never to have ceased to exist;

That the Special Committee hold hearings and receive views and representation from interested groups and individuals across Canada and that, for this purpose, the Special Committee and its members have the power, when the Special Committee deems it necessary, to adjourn from place to place or travel inside Canada provided the estimated expenses for such travel and the locations to be visited are defined in advance and that, when deemed necessary, the required staff accompany the Special Committee or its members;

That notwithstanding the usual practices of the House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Special Committee is completed, the Special Committee may make the said report public before it is laid before the House;

That the evidence adduced by the Committee in the first session of the present Parliament be deemed to have been referred to the Committee;

That the members of the Committee be Mr. Dantzer, Mr. Desmarais, Mr. Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Mr. MacLellan, Mr. Reid (*St. Catharines*), Mr. Weatherhead and Mr. Young; and

That the Special Commitee shall report no later than December 31, 1983.

On motion of Mr. MacLellan, it was agreed,—That the Parliamentary Task Force on Pension Reform resume its work governed by the same organizational, procedural, administrative and financial arrangements which obtained in the First Session of the Thirty-Second Parliament and that the Chairman and the Clerk be authorized to take whatever steps are necessary to ensure that such undertakings, including contracts for services, are resumed.

On motion of Mr. Reid, it was agreed,—That the report which the Committee had prepared as its Third Report to the House in the First Session of the Thirty-Second Parliament be adopted as the First Report of the Committee in the Second Session and that the Chairman be ordered to table it in the House on December 15.

On motion of Mrs. Killens, it was agreed,—That the Clerk be authorized to arrange that the following personnel continue until January 31, 1983 in the employ of the House on this Committee's budget to complete the work of the Committee, to handle the distribution of the report and to reply to inquiries generated by the tabling of the report: Jennifer Parr, Special Assistant to the Committee, Office of the Chairman; Camille Garrett, Administrative Assitant, Officer of the Clerk.

On motion of Mr. Reid, it was agreed,—That the Chairman be authorized to sign an addendum to the contract with Kathryn J. Randle to extend the contract maximum from 130 hours to 160 hours.

Que l'article 69(9) du Règlement ne s'applique pas au Comité spécial;

Que le Comité spécial ait le pouvoir de retenir les services des experts et du personnel professionnel, technique et de soutien qu'il juge nécessaire et que, pour ces fins, le Comité soit réputé n'avoir jamais cessé d'exister;

Que le Comité spécial tienne des audiences et entende les témoignages et les instances des groupes et particuliers intéressés à travers le Canada et que, à cette fin, le Comité spécial et ses membres puissent, lorsque le Comité spécial le jugera nécessaire, voyager au Canada, à condition que les dépenses et la destination prévues de ces déplacements soient précisées à l'avance et que, lorsqu'on le jugera nécessaire, le personnel requis puisse accompagner le Comité spécial ou ses membres;

Que, nonobstant les pratiques habituelles de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsque le Comité spécial aura terminé un rapport provisoire ou son rapport final, le Comité spécial puisse publier ledit rapport avant de le déposer à la Chambre;

Que les témoignages recueillis par le Comité au cours de la première session du présent Parlement soient réputés avoir été déférés au Comité;

Que les membres du Comité soient MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^me^ Killens, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Reid (*St. Catharines*), Weatherhead et Young; et

Que le Comité spécial fasse rapport au plus tard le 31 décembre 1983.

Sur motion de M. MacLellan, il est convenu,—Que le Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions reprenne l'étude de ses travaux que régissent les mêmes dispositions relatives à l'organisation, à la procédure, à la gestion et aux finances qui prévalaient au cours de la première session de la trente-deuxième législature, et que le président et le greffier soient autorisés à faire le nécessaire pour en assurer l'exécution, y compris l'attribution de contrats pour services.

Sur motion de M. Reid, il est convenu,—Que le rapport mis au point par le Comité à titre de troisième rapport à la Chambre au cours de la première session de la trente-deuxième législature soit adopté en tant que premier rapport du Comité au cours de la seconde session, et que le président ait ordre de le déposer à la Chambre le 15 décembre.

Sur motion de M^me^ Killens, il est convenu,—Que le greffier soit autorisé à maintenir dans l'exercice de leurs fonctions à même le budget du Comité, jusqu'au 31 janvier 1983, les personnes dont les noms figurent ci-après, pour mener à terme les travaux du Comité, se charger de la diffusion du rapport et répondre aux demandes de renseignements consécutives à la déposition du rapport: Jennifer Parr, adjoint spécial du Comité, Bureau du président; Camille Garrett, adjoint administratif, Bureau du greffier.

Sur motion de M. Reid, il est convenu,—Que le président soit autorisé à signer un additif au contrat intervenu entre le Comité et Kathryn J. Randle de façon à en prolonger la durée, soit de 130 heures à 160 heures.

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That, if the supply of reports is exhausted and the Committee has ceased to exist, the former Chairman be authorized to request the Principal Clerk of the Committees and Private Legislation Directorate to order a reprint of the report in such numbers as may be deemed necessary to meet the demand that has been manifested.

On motion of Mr. Reid, it was agreed,—That admittance to the locked-room background briefing to be held Thursday, December 15 from 9:00 a.m. to 11:00 a.m. be restricted to members of the Press Gallery and full-time journalists who have received prior accreditation from the Task Force.

At 3:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Sur motion de M. Desmarais, il est convenu,—Qu'advenant l'épuisement du rapport et la disparition du Comité, l'ancien président soit autorisé à demander au Directorat des comités et de la législation privée d'en faire réimprimer en nombre suffisant pour répondre à la demande.

Sur motion de M. Reid, il est convenu,—Que l'admission au breffage à huis clos prévu pour le jeudi 15 décembre, de 9 heures à 11 heures, se limite aux membres de la tribune des journalistes ainsi qu'aux journalistes à temps plein qui ont déjà obtenu du Groupe de travail une acccréditation au préalable.

A 15h50, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Governm
Publicati

CANADA

INDEX

SPECIAL COMMITTEE ON

Pension Reform

HOUSE OF COMMONS

Issue 1 • 1983 • 2nd Session • 32nd Parliament

Chairman: Mr. Douglas C. Frith

LIBRARY
SEP 20 1984
University of Toronto

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Center, Supply and Services Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0S9

INDEX

HOUSE OF COMMONS COMMITTEES—OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-SECOND PARLIAMENT

Abbreviations: A.=Appendices. Amdt.=amendment. M.=motion. S.O.=standing order.

DATES AND ISSUES

—1983—

December: 13th, 1.

Order of reference, 1:3-4

Procedure
Briefing session, locked-room, admittance, M. (J. Reid), 1:8
Committee arrangements of 1st Session, resuming, M. (MacLellan), 1:7
Report to House, 3rd of 1st Session, adopting as 1st of 2nd Session, M. (J. Reid), 1:7

Procedure—*Cont.*
Reports, reprinting, M. (Desmarais), 1:8
Staff, contract, M. (J. Reid), 1:7
Staff, engaging, M. (Killens), 1:7

Report to House, first, 1:5

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé

Book rate
Tarif des livres

K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

BINDING SECT. SEP 20 1984